



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARRERA: INGENIERÍA DE EMPRESAS

TRABAJO DE TITULACIÓN

TIPO: Proyecto de Investigación

Previo a la obtención del título de:

INGENIERA DE EMPRESAS

TEMA:

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN JUAN, CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO, PERÍODO 2018-2022.

AUTORA:

LORENA MAGALY SISLEMA ANDRADE

Riobamba – Ecuador

2018

CERTIFICACIÓN TRIBUNAL

Certificamos que el presente trabajo de titulación, ha sido desarrollado por la Srta. Lorena Magaly Sislema Andrade, quien ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autoriza su presentación.

Eco. Marco Antonio González Chávez

DIRECTOR

Ing. Jorge Luis Chafila Granda

MIEMBRO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Lorena Magaly Sislema Andrade, declaro que el presente trabajo de titulación, es de mi autoría y que los resultados del mismo son auténticos y originales. Los textos constantes en el documento que provienen de otra fuente, están debidamente citados y referenciados.

Como autora, asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación.

Riobamba, 27 de Julio de 2018

Lorena Magaly Sislema Andrade
C.C. 060607568-7

DEDICATORIA

En la vida no todo es felicidad pero el entusiasmo, el respeto, la unión familiar nos da la fuerza para seguir adelante y lograr nuestros objetivos.

Dedico este sencillo pero significativo trabajo a:

A Dios, por bendecirme y guiar mis pasos día a día.

A mis padres, quienes en todo momento me supieron brindar su apoyo económico y moral, ya que con mucho esfuerzo me dieron todo lo necesario para poder culminar mis estudios profesionales.

A mi hermana, por estar a mi lado apoyándome de manera incondicional durante todos los momentos, es un pilar fundamental en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A DIOS, por la vida, bendiciones y sabiduría necesarias para cumplir mis metas y objetivos.

A MIS PADRES, por su apoyo incondicional y por aportar diariamente con sus palabras de aliento y bendiciones para culminar este logro en mi vida.

A MIS TUTORES, al Eco. Marco Antonio González Chavez y al Ing. Jorge Luis Chafla Granda, la cuales me supieron guiar y compartirme sus conocimientos y por la confianza brinda durante los meses de la realización de mi Trabajo de Titulación.

EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN JUAN , por brindarme la colaboración y las facilidades necesarias para poder realizar mi Trabajo Titulación.

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Certificación tribunal	ii
Declaracion de autenticidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice general.....	vi
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos.....	x
Índice de anexos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introduccion	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	2
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1.1 Formulación del Problema.....	2
1.1.2 Delimitación del Problema	3
1.2 JUSTIFICACIÓN	3
1.2.1 Justificación Teórica:	3
1.2.2 Justificación Metodológica:	3
1.2.3 Justificación Académica:	3
1.2.4 Justificación Práctica:	4
1.3 OBJETIVOS	4
1.3.1 Objetivo general:.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos:	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	5
2.1.1 Antecedentes Históricos	5
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	6
2.2.1 Planificación	6
2.2.2 Estrategia	6
2.2.2.1 Características de la definición Estratégica	7

2.2.3	Planificación Estratégica.....	7
2.2.3.1	Importancia de Planificación Estratégica	8
2.2.3.2	Características del Plan Estratégico	8
2.2.3.3	Ventajas de la Planificación Estratégica.	8
2.2.3.4	Tipos de Planificación Estratégica.....	9
2.2.3.5	Niveles de Planificación Estratégica.....	10
2.2.3.6	Pasos para la formulación de la planificación institucional.....	10
2.2.4	Análisis situacional	12
2.2.4.1	Análisis de contexto.....	12
2.2.4.2	Diagnóstico Estratégico	14
2.2.4.3	Análisis FODA	14
2.2.5	Elementos orientados de la Institución	16
2.2.5.1	Visión.....	16
2.2.5.2	Misión	17
2.2.5.3	Valores	17
2.2.5.4	Objetivos Estratégicos Institucionales	18
2.2.6	Administración Pública.....	18
2.3	IDEA A DEFENDER	19
2.4	VARIABLES	19
2.4.1	Variable Independiente	19
2.4.2	Variable Dependiente	19
	CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	20
3.1	MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN	20
3.2	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	20
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	21
3.4	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	21
3.4.1	Métodos de Investigación	21
3.4.2	Técnicas para la obtención de datos	22
3.4.3	Instrumentos.....	22
3.5	RESULTADOS	23
	CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO.....	35
4.1	TÍTULO	35
4.2	CONTENIDO DE LA PROPUESTA.....	35
4.2.1	Presentación	35

4.2.2	Introducción	35
4.2.3	Objetivos del Plan Estratégico	36
4.2.3.1	Objetivo General	36
4.2.3.2	Objetivos Específicos	36
4.2.4	Antecedentes	37
4.2.5	Base Legal.....	38
4.2.5.1	Constitución del Ecuador	38
4.2.5.2	Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización- Cootad.....	38
4.2.5.3	Código de Planificación y Finanzas Públicas. COPLAFIP	40
4.2.6	Datos Informativos	40
4.2.6.1	Localización.....	40
4.2.6.2	Gobierno y Autoridad	41
4.2.6.3	Símbolos y logos Institucionales	41
4.2.6.4	Estructura Orgánica y Funcional	42
4.2.6.5	Estructura Funcional	43
4.2.6.6	Competencias y Atribuciones	44
4.2.6.7	Información socioeconómica	46
4.2.7	Modelo Metodológico del Sistema de Panificación Estratégicas	48
4.2.7.1	Ejes del Plan Estratégico.....	48
4.2.8	Diagnostico Situacional	54
4.2.8.1	Análisis Externo (Macro entorno)	54
4.2.8.2	Análisis Interno.....	66
4 2 8 3	Selección de variables críticas de éxito (Técnica 20/80)	74
	CONCLUSIONES	92
	RECOMENDACIONES.....	93
	BIBLIOGRAFIA	94
	ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población a estudiarComposición de la Población.....	21
Tabla 2: Estructura Organizacional	23
Tabla 3: Control y evaluación.....	24
Tabla 4: Procesos organizacionales	25
Tabla 5: Objetivos estratégicos.....	26
Tabla 6: Evalúa los resultados	27
Tabla 7: Confrontar los resultados.....	28
Tabla 8: Control de gestión.....	29
Tabla 9: Control en la institución	30
Tabla 10: Reclamos y quejas	31
Tabla 11: Toma de decisiones	32
Tabla 12: Comunicación eficiente y efectivo	33
Tabla 13: Liderazgo de su Presidente	34
Tabla 14: Priorización Fortaleza.....	35
Tabla 15: Priorización Oportunidades	36
Tabla 16: Priorización de las Debilidades (Método causa y efecto).....	37
Tabla 17: Priorización de las Amenazas (Método causa y efecto).....	38
Tabla 18: Análisis FODA del análisis interno y externo	73
Tabla 19: Ponderación de las Debilidades	74
Tabla 20: Ponderación de las Amenazas	75
Tabla 21: Matriz de ponderación de Debilidades	76
Tabla 22: Matriz de ponderación de Amenazas.....	77
Tabla 23: Formulación de estrategias (FO) (DO).....	79
Tabla 24: Formulación de estrategias (FO) (DA).....	80
Tabla 25: Matriz de impacto de las estrategias.....	81
Tabla 26: Orden de implementación de la Estrategia	84
Tabla 27: Ejecución	85
Tabla 28: Plan Operativo Anual 2018	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Estructura Organizacional	23
Gráfico 2: Sistemas de Control y evaluación.....	24
Gráfico 3: Procesos Organizacionales	25
Gráfico 4: Objetivos estratégicos.....	26
Gráfico 5: Evalúa los resultados	27
Gráfico 6: Confrontar los resultados.....	28
Gráfico 7: Control de Gestión.....	29
Gráfico 8: Control en la institución	30
Gráfico 9: Reclamos y quejas	31
Gráfico 10: Toma de decisiones	32
Gráfico 11: Comunicación eficiente y efectivo	33
Gráfico 12: Liderazgo de su Presidente	34
Gráfico 13: Matriz para Formular la Misión	48
Gráfico 14: Matriz para Formular la Visión	49
Gráfico 15: Pareto de las Debilidades.....	76
Gráfico 16: Pareto de las Amenazas	78

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Guia de Encuesta para funcionarios del GAD Parroquial San Juan.....	97
Anexo 2: Levantamiento de los factores externos.....	98

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es la elaboración de un Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo, período 2018-2022. Para el mejoramiento continuo de sus procesos y un desarrollo eficiente en la gestión administrativa. Para su elaboración se inició con el diagnóstico estratégico mediante el cual se conoció la situación actual de la institución, permitiendo así plantear la matriz FODA, en donde se identificó los puntos fuertes y débiles de la misma. Se aplicó técnicas e instrumentos de recolección de datos como son: una entrevista al presidente GAD Parroquial y encuestas dirigidas al personal involucrado. Se determinó que la institución no cuenta con un cronograma de actividades, estrategias, visión y misión debidamente definidas para el cumplimiento de sus objetivos. Con los resultados obtenidos se procedió a la elaboración del plan estratégico a fin de otorgar una herramienta útil y sencilla; proponiendo objetivos estratégicos alcanzables y medibles en el tiempo. Por lo tanto se recomienda la implementación de la presente propuesta ya que ayudará alcanzar las metas planteadas, lo cual permitirá una toma adecuada de decisiones para el beneficio de la parroquia.

Palabras Claves: <CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS> <PLAN ESTRATÉGICO> <FODA > <TOMA DE DECISIONES> <ESTRATEGIAS> <SAN JUAN (PARROQUIA)>

Econ. Marco Antonio González Chávez
DIRECTOR TRABAJO DE TITULACIÓN

ABSTRACT

The present research is to develop a strategic plan for the Autonomous Decentralized Parochial Rural Government of San Juan, Canton Riobamba, province of Chimborazo, period 2018-2022. For the improvement of its processes and an efficient development in the administrative management. For its elaboration, the strategic diagnosis began with which the current situation of the institution was known, thus allowing the formulation of the SWOT matrix, where the strong and weak points of it were identified. Data collection techniques and instruments were applied, such as: an interview with the president of the parish ADG and surveys directed at the personnel involved. It was determined that the institution does not have a clearly defined schedule of activities, strategies, mission and vision for the fulfillment of its objectives. With the results obtained, the Strategic Plan was elaborated in order to provide a useful and simple tool; proposing strategic objectives achievable and measurable over time. Therefore, the implementation of the current proposal is recommended since it will help to achieve the goals stated, and then adequate decision making for the benefit of the parish.

Key words: < ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCE> <STRATEGIC PLAN> <SWOT> <DECISION MAKING> <STRATEGIES> <SAN JUAN (PARISH)>

INTRODUCCIÓN

A través del desarrollo de una Planificación Estratégica para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, se pretende dar soluciones a las falencias detectadas emitiendo sus debidas estrategias conclusiones y recomendaciones oportunas y razonables para el mejoramiento de sus objetivos que conlleven al fortalecimiento Institucional

En síntesis el trabajo de Titulación está compuesta por cuatro capítulos:

Capítulo I: Se identifica el problema, su planteamiento, formulación, delimitación, justificación y sus objetivos General y especificos, lo cual es una base fundamental para efectuar la Evaluación.

Capítulo II: Se desarrolla el Marco Teórico – Conceptual donde se expone toda la parte investigativa de diversos autores y reglamentos vigentes, los mismo que se encuentran debidamente citados.

Capítulo III: Se efectúa el Marco Metodológico en el cual se define la modalidad de la investigación, los tipos de investigación, la población a ser analizada y los métodos, técnicas e instrumentos los cuales permitirán que la información recolectada sirva para el desarrollo adecuado de una investigación.

Capítulo IV: Marco Propositivo se desarrolla el trabajo de campo el cual se encuentra la propuestas en donde se plantea la matriz FODA con el fin de encontrar los problemas mas relevantes y asi plantear sus debidas estrategias para mejorar sus gestión

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, no cuenta con una Planificación Estratégica que establezcan políticas claras, ya que no toma en consideración la importancia de una Planificación Estratégica. Es por ello el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, se ve en la necesidad de planear y direccionar sus estrategias de manera innovadora, creativa y comprometida con la organización.

La inexistencia de una Planificación Estratégica ha ocasionado un mal direccionamiento estratégico y una incorrecta gestión administrativa, ya que la institución no cuenta con una misión, visión y políticas que estén definidos y plasmados en un documento para ser participado con todo el personal de la institución. Lo que impide que no conozcan o estén alerta a las contrariedades, tanto internas como externas que se presenten en un futuro.

Esta investigación aspira enfrentar la mayoría de los problemas críticos, intentando resolverlos en su conjunto y proporcionando un marco útil para afrontar decisiones, anticipando e identificando nuevas demandas, además tendrá una guía para mejorar el desarrollo de sus actividades de forma eficiente y eficaz que permita alcanzar el cumplimiento de los objetivos programados que conlleve a una toma de decisiones oportunas en beneficio del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan.

El presente trabajo permitirá enfocar la planificación estratégica en los factores críticos que determinan el éxito o fracaso de una organización y diseñar un proceso realista, son los aspectos claves a considerar para desarrollar la planificación estratégica.

1.1.1 Formulación del Problema

¿De que manera la Planificación Estratégica contribuye al desarrollo de la Gestión Administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan?

1.1.2 Delimitación del Problema

Área: Planificación Estratégica

Campo: Gestión Administrativa

Espacial: La presente Investigación se realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, Provincia de Chimborazo.

Temporal: 2018-2022

1.2 JUSTIFICACIÓN

1.2.1 Justificación Teórica:

La presente investigación es de gran interés, ya que se aplicarán políticas y procedimientos acorde a las normativas vigentes aplicadas al sector público, para mejorar la gestión administrativa para garantizar que los procesos sean eficaces para el cumplimiento de los objetivos planteados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan.

1.2.2 Justificación Metodológica:

La Justificación metodológica del Trabajo de Titulación se emite, ya que esta propuesta se basará en los diferentes métodos, técnicas e instrumentos de investigación, ya que me ayudarán a recopilar información fundamental que conlleven al cumplimiento de los objetivos planteados para el progreso de la Institución.

1.2.3 Justificación Académica:

En la Justificación Académica del Trabajo de Titulación, se tomará en cuenta los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante la formación Académica, los cuales serán aplicados en una institución real, además me permitirá adquirir nuevos conocimientos para mi vida profesional.

1.2.4 Justificación Práctica:

La Justificación Práctica del Trabajo de Titulación se emite, porque se realiza la ejecución de la Planificación Estratégica en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, la cual será una herramienta Fundamental para los Directivos de la Institución, a fin de que la información sea oportuna al momento de tomar decisiones.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general:

Elaborar una Planificación Estratégica que contribuya al desarrollo de la gestión administrativa, para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo, Período 2018-2022.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Determinar la situación actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, para instaurar información pertinente y veraz que contribuya al oportuno desarrollo de la investigación.
- Analizar la información obtenida acerca del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, que me permita así conocer sus puntos débiles que afecten el desarrollo institucional.
- Formular una Planificación Estratégica que permita tomar decisiones trascendentales y apegadas a la realidad que permita resolver problemas Futuros.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Dado que diferentes autores administrativos han tratado el tema de la planeación estratégica para los modelos gerenciales que deben seguir las compañías de acuerdo a su actividad económica y a lo que esperan lograr, en este punto se tomará el contenido teórico necesario para analizar y diseñar un modelo apropiado para la empresa en cuestión.

Desde el punto de vista filosófico, social y psicológico, necesitamos tener una visión más completa de la Planificación Estratégica en la que los administradores, empleados en conjunto con la diligencia realicen un trabajo de calidad que se refleje en los resultados y análisis que se brinda a sus asociados, logrando confianza y crecimiento institucional.

Por lo que la investigación se guiará en el modelo Semplades ya que presenta una serie de metodologías aplicables a varios sectores de la gestión pública en donde existen dos objetivos implícitos en esta presentación: evidenciar los lineamientos y directrices que la Institución aplica en cumplimiento de sus funciones como ente rector de la planificación en el país; y, ofrecer conceptos, herramientas e instrumentos de utilidad para los sectores involucrados en procesos correspondientes.

2.1.1 Antecedentes Históricos

Mediante una investigación previa, aplicando las técnica de la entrevista y encuesta se obtuvo información oportuna que en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, Provincia de Chimborazo, Cantón Riobamba, no se ha realizado una Planificación Estratégica, por lo tanto este trabajo investigativo tiene como finalidad instaurar información pertinente y veraz que contribuya al oportuno desarrollo de la investigación.

Por lo tanto este trabajo investigativo ayudará a encontrar sus problemas, mediante un análisis situacional formación obtenida acerca del que me permita así conocer sus puntos débiles que afecten el desarrollo institucional.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 Planificación

"La planificación es un proceso de toma de decisiones para lograr un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos" (Chiavenato, 2011)

La planificación nos ayuda a organizar de una forma más coherente lo que se quiere alcanzar, mediante la formulación de estrategias que ayuden al logro de los objetivos y así en un futuro tomar decisiones en beneficio de la institución.

2.2.2 Estrategia

Un esquema básico y práctico de la organización para adaptarse a los eventos del entorno o para anticiparlos, generando una ventaja competitiva que le permita permanecer exitosamente en el mercado. Un esquema básico, porque es indispensable para la organización y práctico para que todo personal pueda entenderlo y aplicar las indicaciones en él señaladas (Jhonson & Scholes, 2007)

Estrategia es el conjunto de herramientas que la persona utiliza para la obtención de un propósito, de un objetivo que desea alcanzar. En lo personal pienso que la herramienta a utilizar más trascendental e importante es al planificar, ya que por la cual nos anticipamos a los hechos que puedan ocurrir en una empresa y de esta manera nos sorprendernos cuando pasen hechos fortuitos y poder solucionarlos de la manera correcta.

2.2.2.1 Características de la definición Estratégica

SUSTENTABILIDAD <ul style="list-style-type: none">•Una estrategia tiene poder por su duración.•Sus efectos deben mantenerse durante un horizonte temporal largo.
MEJORAR EL RENDIMIENTO <ul style="list-style-type: none">•La estrategia crea un valor significativo por encima de lo que ya existía antes de.•Una sólida estrategia tiene mayores probabilidades de impacto sobre indicadores de calidad y satisfacción.
CALIDAD <ul style="list-style-type: none">•Algunas estrategias son mejores que otras, y la planificación de éstas no siempre asegura el éxito.
DIRECCIÓN <ul style="list-style-type: none">•Hay una linealidad para la estrategia, una dirección, un camino.•Estos están en función de la incertidumbre, la resistencia, y oportunidades creadas.

Fuente: (LOPEZ & MARIN, 2011)

Elaborado por: La Autora

2.2.3 Planificación Estratégica

Es un proceso mediante el cual una organización define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla, a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Supone la participación activa de los actores organizacionales, la obtención permanente de información sobre sus factores claves de éxito, su revisión, monitorea y ajustes periódicos para que se convierta en un estilo de gestión que haga de la organización un ente proactivo y anticipatorio. (Humberto, 1994)

“La planificación estratégica es un proceso continuo y sistémico que relaciona el futuro con las decisiones actuales en el contexto de cambios situacionales y que se expresa en la formulación de un conjunto de planes interrelacionados”. (Chiavenato, 2011)

La planificación estratégica es fundamental, ya que permite implementar estrategias a

partir del análisis interno y externo de la institución, por ende poder tomar decisiones oportunas y así evitar problemas futuros.

2.2.3.1 Importancia de Planificación Estratégica

El éxito de la Planificación Estratégica consiste en el poder de anticipación y la reacción oportuna del cambio, sustentando su actos no es sucesos empíricos sino con un método, plan o lógico, estable así los objetivos de la organización con un método, definición de los procedimientos adecuados para alcanzarlos. (Hernan, 2008)

Implementar una planificación estratégica, es de suma importancia ya que será de gran ayuda para los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, porque tendrán un horizonte hacia donde van dirigidos sus objetivos, metas, estrategias, y por ende los beneficiarios también serían los habitantes de la Parroquia de San Juan

2.2.3.2 Características del Plan Estratégico

- Permite establecer visiblemente la misión y valores de la organización, como principio rector.
- Se concentra más en logro de metas y objetivos que en seguir normas y reglamentos.
- Establece un marco de referencia general para toda la organización.
- Se maneja información fundamentalmente externa.
- Normalmente cubre amplios períodos. (Chiavenato, 2011)

2.2.3.3 Ventajas de la Planificación Estratégica.

- Proporciona el marco teórico para la acción que se halla en la mentalidad de la organización y sus empleados, lo que permite que los gerentes e individuos en la compañía evalúen en forma similar las situaciones estrategias, analicen las alternativas con su lenguaje común y decidan sobre las acciones.

- Permite que los líderes de la empresa liberen la energía de la organización detrás de una visión compartida y cuenten con la convicción de que pueden llevar a cabo la misión.
- Ayuda a que la organización desarrolle, organice y utilice mejor una comprensión del entorno que opera, o la industria o campo donde funciona de sus clientes actuales y potenciales, y de sus capacidades y limitaciones.
- Proporciona oportunidad para ajustarse a las acciones de los competidores.
- Para atraer y motivar a los gerentes clave en la organización.
- Anticiparse a las jugadas del oponente, considerar requerimientos de sus planes y luego fundamentar planes adicionales en esos requerimientos. (Chiavenato, 2011)

Al implementar la planificación estratégica en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, se obtendrá ventajas positivas porque permitirá que los miembros de la Junta Parroquial analicen las estrategias y alternativas y así organicen y manipulen mejor una comprensión del entorno, solucionando problemas internos del (GADPR de San Juan) y externos (habitantes de la Parroquia San Juan).

2.2.3.4 Tipos de Planificación Estratégica.

Si nos concentramos en la temporalidad podremos clasificar la planificación en función de su duración. Estas clasificaciones pueden ser variables de acuerdo con diferentes autores y no suele existir mucha coincidencia, pero de modo orientativo una posible clasificación puede ser:

- **Corto plazo:** Normalmente un año o menos. Suele ser el período de proyectos o de planes operativos
- **Mediano plazo:** De tres a cinco años. Es usado para proyectar tendencias y resultados esperados.

- **Largo plazo:** Diez años o mas. Para planificaciones de éste espacio temporal se asume un ambiente externo relativamente estable. (Navajo, 2009)

La planificación estratégica se clasifica a corto, mediano y largo plazo, por lo cuál ésta investigación se lo realizó en un período de cuatro años (2018-2022) que vendría ha ser a mediano plazo, ya que es usada para proyectar tendencias y resultados deseados.

2.2.3.5 Niveles de Planificación Estratégica.

Nivel estratégico.- Es el nivel más elevado y habitualmente se refiere a la planificación realizada por quien ocupa los niveles superiores de la estructura organizativa, se indican las líneas fundamentales de los programas más importantes para la vía de la 13 institución, se enuncian los tiempos y los plazos, se prevé la coordinación y el control de las actividades, se asignan responsabilidades generales.

Nivel táctico.- “Define los objetivos específicos y los objetivos para los distintos departamentos, sectores y áreas de la institución. Las líneas de acción a las que atenerse para alcanzar los objetivos deseados, elaborar las normas de acción y los programas están formadas por proyectos”.

Nivel operativo “Unidad menor en que se pueden separar las acciones concurrentes para el cumplimiento de los objetivos de un programa. Nos remite a la idea de aplicabilidad, de puesta en marcha. Incluso de funcionamiento. La planificación operativa se suele materializar en lo que conocemos como proyecto”. (Navajo, 2009)

2.2.3.6 Pasos para la formulación de la planificación institucional

El proceso de planificación institucional involucra el desarrollo de los siguientes pasos:

a) Descripción y diagnóstico institucional

Comprende el análisis de las competencias y atribuciones otorgadas a la institución así como también conocer la realidad en la cual opera.

b) Análisis situacional

Consiste en el conocimiento y análisis del ambiente externo (nacional e internacional) y principalmente del sector al cual pertenece.

c) Declaración de elementos orientadores

La misión, visión, los valores y los objetivos estratégicos institucionales constituyen elementos orientadores para el accionar de la entidad. Los objetivos estratégicos institucionales son los puntos futuros adonde la organización pretende llegar y cuyo logro contribuye al cumplimiento de las políticas intersectoriales, sectoriales y, a través de éstas, al Plan Nacional para el Buen Vivir.

d) Diseño de estrategias, programas y proyectos

Las estrategias son lineamientos generales de acción que establecen una dirección e indican “como” lograr el objetivo estratégico institucional, varias estrategias pueden formularse para lograr un objetivo.

Esta fase permite identificar el conjunto de acciones, programas y proyectos destinados al cumplimiento de los objetivos y por ende, al cumplimiento de la política pública y la determinación de recursos requeridos para este fin.

e) Programación Plurianual y Anual de la política pública

La vinculación de los objetivos estratégicos institucionales de cada una de las instituciones a las políticas públicas definidas por las entidades rectoras de cada sector, y su proyección en el tiempo de acuerdo al plan formulado, constituye la Programación Plurianual y Anual de la política pública. En este instrumento se plasman las metas esperadas para cada uno de los objetivos definidos, las líneas de acción para un período de gobierno (4 años) y la inversión prevista para el mismo lapso de tiempo. Adicionalmente, se desglosa en ciclos anuales y semestrales respectivamente.

El desarrollo de la planificación institucional y su sistematización a través de la formalización de una serie de pasos, que deben estar transversalizados por el enfoque de género, étnico cultural, intergeneracional, de movilidad humana y ambiental, permitirá a cada una de las entidades públicas contar con una herramienta que clarifica la orientación y el rumbo futuro de la institución, proporcionando una base sólida para la definición de líneas de acción estratégicas y la toma de decisiones.

Como resultado de este proceso, se espera que las organizaciones del sector público estructuren un documento de planificación institucional cuyo alcance llegue hasta la identificación de proyectos, recursos y su programación plurianual y anual. La estructura del documento se describe más adelante. (Guía metodológica de planificación estratégica Senplades, 2012)

2.2.4 Análisis situacional

2.2.4.1 Análisis de contexto

Para alcanzar concreciones respecto al estado actual de la entidad y del sector al que pertenece, el método puede ser distinto en función del nivel de madurez en los análisis de la realidad disponibles y de la disponibilidad de información en este mismo sentido.

El análisis de los factores externos a la institución permitirá conocer los aspectos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, culturales, laborales, entre otros, que determinarán las intervenciones de las instituciones.

Político

Contextualiza el entorno político en el que la institución desarrolla sus acciones. Este análisis es fundamental, ya que la situación política y jurídica permite dar continuidad a las intervenciones e incide en el desarrollo nacional. Asimismo, influye en la consolidación de las capacidades institucionales.

Económico

Caracteriza el entorno económico que le rodea y la situación de la institución en cuanto a fuentes de financiamiento, la disponibilidad de recursos para desarrollar las acciones, programas y proyectos que le permitirán cumplir con lo establecido en las políticas nacionales y sectoriales.

Social

Incluye el análisis de la población tomando en cuenta la diversidad de género, etaria y étnico cultural, entre otras, a la que la institución encamina sus acciones. En este punto es fundamental considerar que la Carta Magna establece que los grupos de atención prioritaria (mujeres embarazadas, personas con capacidades especiales, niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas privadas de la libertad, emigrantes y refugiados) recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

Tecnológico

El acelerado desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) abre un abanico de oportunidades que las instituciones deben identificar para aprovecharlas e incorporarlas en la gestión como medio para una administración pública más eficiente que ofrezca productos y servicios de calidad para la sociedad ecuatoriana.

Cultural

Considerando que la Constitución establece que el Estado ecuatoriano es plurinacional e intercultural, con identidades diversas, las instituciones deben incluir un análisis minucioso de los factores culturales y del ámbito de acción de la misma, que le permitan aportar al mandato constitucional y reducir las brechas existentes de género, generacionales, étnico-culturales, sociales y económicas, y orientar la gestión institucional hacia el fortalecimiento de la interculturalidad, como principio básico para el afianzamiento de la democracia inclusiva y la garantía de derechos.

2.2.4.2 Diagnóstico Estratégico

“Análisis de fortalezas y debilidades internas de la organización, así como amenazas y oportunidades que enfrenta la institución”. (Serna, 1994)

El diagnóstico estratégico permite analizar la situación del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, tanto internas como externa, y así conocer sus fortalezas y amenazas tanto debilidades y oportunidades, para tomar decisiones positivas y hacer realidad resultados esperados.

2.2.4.3 Análisis FODA

La exploración de los factores positivos y negativos, internos y externos que tienen efectos sobre la institución permitirá elaborar un estudio estratégico en el que se identifiquen las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la entidad. (Guía metodológica de planificación estratégica Senplades, 2012)

Análisis Interno:

Permite identificar las fortalezas y Debilidades de la Organización.

- **Fortalezas.**

“Actividades y atributos de una organización que contribuye y apoya en el logro de los objetivos de una institución”. (Serna, 1994)

- **Debilidades:**

“Actividades o atributos internos de una organización que prohíbe o dificulta el éxito de una empresa”. (Serna, 1994)

En el Análisis interno tenemos las Fortalezas y Debilidades y dentro de esta investigación se analizará las fortalezas que ayuda al cumplimiento de sus objetivos y sus debilidades que impide el éxito del GAD Parroquial Rural de San Juan,

Análisis Externo:

Analizan los factores externos que no se pueden controlar y que tiene una influencia

- **Oportunidades:**

“Eventos, hechos o tendencias en el entorno de una organización que podrán proporcionar o favorecer el desarrollo de ésta, si aprovecha en forma oportuna y adecuada”. (Serna, 1994)

- **Amenazas:**

“Eventos, hechos o tendencias en el entorno de una organización que incluye, limita o dificultan su desarrollo operativo”. (Serna, 1994)

En el análisis externo tenemos las Oportunidades y Amenazas, en la cual se analiza el perfil de los habitantes de la Parroquia San Juan, la identificación y valoración de los hechos que problematizan su progreso operativo.

Matriz de Holmes

La Matriz de Priorización es una técnica muy útil que se puede utilizar con los miembros de su equipo de trabajo o con sus usuarios a efecto de obtener un consenso sobre un tema específico, Su utilidad estriba en que se podrá determinar cuál es el problema más importante.

Matriz de Causa y Efecto

Son métodos cualitativos, preliminares y muy valiosos para valorar las diversas alternativas de un mismo proyecto

2.2.5 Elementos orientados de la Institución

2.2.5.1 Visión

Es una imagen proyectada del futuro deseado por la organización, es una declaración general que describe la situación a la que la institución desea llegar dentro de los próximos años.

La construcción y formulación de la visión se nutre de los distintos puntos de vista de las y los servidores, y determina cómo debe ser la institución para cumplir con el marco constitucional y el Plan Nacional para el Buen Vivir.

Debe cumplir con las siguientes características:

- Es positiva, alentadora y comunica entusiasmo.
- Apela a valores e intereses comunes.
- Proyecta sueños, persigue un futuro mejor.
- Dimensiona el tiempo, propone un tiempo para alcanzar el futuro deseado.
- Es realista, en la medida de lo posible.

Para su elaboración, se deben responder las siguientes preguntas básicas:

- ¿Qué objetivos y políticas nacionales se desea y se debe implementar como institución (Plan Nacional para el Buen Vivir, Agendas y Políticas Sectoriales)?
- ¿Qué contribuciones específicas brindaremos a la sociedad desde nuestro ámbito de acción?
- ¿Qué cambios queremos propiciar con las acciones institucionales, para superar inequidades y desigualdades, para fomentar sociedades justas y democráticas, y para desmontar patrones culturales que perennizan exclusión y marginación de amplios sectores de la población?

2.2.5.2 Misión

Es la razón de ser de la institución, y parte del rol y las competencias de la misma. El consenso y la participación son elementos fundamentales a la hora de definir la misión, ya que permiten el compromiso y la motivación necesaria para movilizar a las y los integrantes de la organización.

La misión abarca al ámbito de acción de la institución y a todos sus niveles. Responde a la naturaleza de las actividades institucionales y a la población a la que sirve. Y se caracteriza por:

- a. Incorporar valores de la institución.
- b. Identificar el ámbito de acción de la entidad.
- c. Transmitir lo que define a la institución, lo que le diferencia de otras entidades que trabajan en las mismas temáticas.
- d. Ser clara y positiva.
- e. Atraer la comprensión y el apoyo de entidades externas.

Para su formulación se debe responder cinco preguntas básicas:

- ¿Quiénes somos?
- ¿Qué buscamos?
- ¿Qué necesidades satisfacer?
- ¿Cómo se satisfacen estas necesidades? (Guía metodológica de planificación estratégica Senplades, 2012)

2.2.5.3 Valores

Son un conjunto de normas y creencias consideradas deseables, que guían la gestión de la entidad; representan su orientación y cultura institucional. Toda organización tiene un conjunto de valores, que pueden estar implícitos o explícitos, y deben ser analizados y, si fuera el caso, ajustados y redefinidos. Los valores de una institución deben ser conocidos por los miembros de la misma,

pues son los pilares fundamentales para el desarrollo de una cultura organizacional y promueven un cambio de pensamiento en las personas. Estos, una vez definidos y explicitados, se convierten en la inspiración y su pauta de comportamiento. (Guía metodológica de planificación estratégica Senplades, 2012)

Son importantes en la institución ya que son los ejes de conducta de la institución, dentro del GAD parroquial San Juan existen valores como el Respeto, Honestidad, Compañerismo, Lealtad.

2.2.5.4 Objetivos Estratégicos Institucionales

Describe los resultados que la institución desea alcanzar en un tiempo determinado, hacia dónde deben dirigirse los esfuerzos y recursos. Los objetivos estratégicos institucionales (OEI) deben responder al Plan Nacional para el Buen Vivir, a las Agendas y Políticas Intersectoriales y Sectoriales, en base al rol, competencias o funciones que le fueron asignadas a la institución.

Los objetivos estratégicos institucionales deben ser un desglose de la visión, guardar consistencia con la misión y deben considerar el análisis FODA. (SENPLADES, 2012)

Los objetivos estratégicos institucionales nos permiten alcanzar metas a largo plazo de una organización e institución, es decir, son los resultados que la institución espera alcanzar en un tiempo determinado, en la cual deben estar claramente definidos, ser medibles, realistas y coherentes.

2.2.6 Administración Pública

Art. 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

¿ Qué son los Gobiernos Autonomos Descentralizados?

Art. 28.- Gobiernos autónomos descentralizados.- Cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias. Estará integrado por ciudadanos electos democráticamente quienes ejercerán su representación política. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados: a) Los de las regiones) Los de las provincias; e) Los de los cantones o distritos metropolitanos; y, d) Los de las parroquias rurales. (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 2010)

¿ Qué son los Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural?

Art. 63.- Naturaleza jurídica.- Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por los órganos previstos en este Código para el ejercicio de las competencias que les corresponden. La sede del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural será la cabecera parroquial prevista en la ordenanza cantonal de creación de la parroquia rural. (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 2010)

2.3 IDEA A DEFENDER

La elaboración de una Planificación Estratégica contribuirá al desarrollo de la Gestión Administrativa, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, Período 2018-2022.

2.4 VARIABLES

2.4.1 Variable Independiente

Planificación Estratégica

2.4.2 Variable Dependiente

Gestión Administrativa

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utiliza el paradigma Cuantitativo - Cualitativo porque en la investigación nos indica la realidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan que es posible mediante la observación de lo cual se obtendra datos que luego se analizán para poder emitir opiniones y juicios de valor.

La perspectiva cuantitativa permite examinar los datos numéricos que se abordan en este capítulo al realizar las encuestas y se tiene que especificar la composición de la población, el porcentaje que representa las respuestas según el número de casos consultados.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Investigación de Campo.- La investigación se realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, donde se encuentran los sujetos u objetivos de investigación.

Investigación bibliográfica–documental.- Esta sustentada en diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores los cuales fueron recolectados mediante consultas, análisis y citas de documentos y libros.

Investigación descriptiva.- Esta investigación permite conocer detalladamente las características del problema de estudio con datos inherentes con origen, desarrollo y proyección, permitiendo describir el problema en circunstancia tiempo- espacial, es decir detallar como se manifiesta.

Investigación exploratoria.- En la investigación del problema se dará uso de la investigación exploratoria ya que esta facilitara el planteamiento del problema, permitirá formular la hipótesis del problema de trabajo con la realización de entrevistas que conceden a priorizar las causas que generan la problemática empresarial y por ende poner en contacto al investigador con la realidad objeto de estudio.

Investigación correlacional.- Este tipo de investigación ayudará a medir estadísticamente la relación existente entre la variable independiente y la dependiente examinando su asociación, al mismo tiempo nos permitirá dentro de nuestro objeto de estudio medir el efecto que tendrá el cambio de estrategias dentro de la empresa, con el propósito de mejorar las deficiencias existentes.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La investigación se realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan cuyo número está constituido por 9 personas de las cuales, 2 son Directivos 3 vocales y 4 son Funcionarios y cada una de estas personas proporcionarán información muy importante para nuestra investigación.

Tabla 1: Población a estudiar Composición de la Población

DATOS	PERSONAL
Directorio	2
Vocales	3
Funcionarios	4
TOTAL	9

Fuente: GADPR SAN JUAN

Elaborado por: La Autora

3.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1 Métodos de Investigación

- **Método Inductivo.-** Este método se utilizó como un proceso de análisis para obtener buenos resultados permitiéndonos conocer la problemática desde lo particular a lo general lo cual nos ayudara a dar una solución al problema.
- **Método Deductivo.-** Con este método hemos obtenido las conclusiones de lo general a lo particular que ha ayudado a detectar los problemas existentes en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan.

- **Método Analítico-Sintético.-** Se utilizo este método porque me permitió conocer la situación actual de la institución, el análisis permite el conocimiento de factores internos como externos apegados a la realidad, estableciendo de esta forma la causa y el efecto de los componentes de la investigación.

3.4.2 Técnicas para la obtención de datos

Entrevistas.- Esta técnica es la más usada ya que brinda información más completa y precisa, el punto importante de este método es cuestionar en forma orientada a las personas que conozcan del tema e informen mayores detalles, con este acercamiento se puede observar los siguientes aspectos:

- ✓ Preparar previamente una guía de entrevista, sobre la información a obtener.
- ✓ Concertar previamente una cita, para que el entrevistado esté preparado e informe con tiempo y tranquilidad.
- ✓ De la información proporcionada, se debe separar las sugerencias y comentarios que no se contemplan en guía de entrevistas, para no confundir aspectos.

Encuesta.- Mediante la encuesta se pudo obtener información de los empleados y directivos, cuyas opiniones nos interesan como investigadores, para ello se utilizará un listado de preguntas escritas que se entregaran al encuestado a fin de que contesten igualmente por escrito y con la veracidad del caso.

Observación.- Me Permitió investigar los objetos y fenómeno directamente, en su manifestación mas externa y en su desarrollo.

3.4.3 Instrumentos

Cuestionarios.- Se realizó preguntas pre elaboradas para obtener información.

Guía de Entrevista.- Está dirigida a los funcionarios que realizan una determinada tarea relacionada con el tema objeto de estudio.

3.5 RESULTADOS

ENCUESTAS APLICADAS AL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN JUAN? 1

1. ¿La estructura organizacional favorece el logro de los objetivos institucionales?

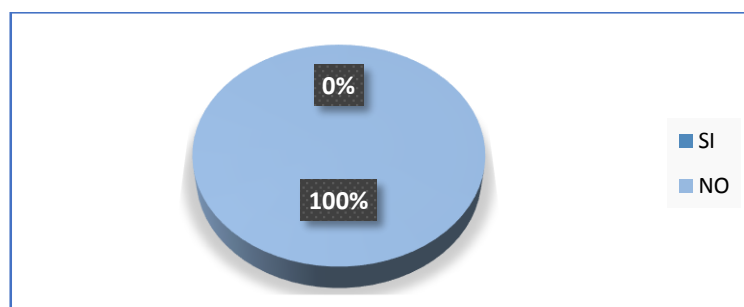
Tabla 2: Estructura Organizacional

OPCIONES	FA	FR
SI	9	100%
NO	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Talento Humano del GADPR de San Juan

Elaborado por: La Autora

Gráfico 1: Estructura Organizacional



Fuente: Tabla N° 2

Elaborado por: La Autora

Análisis: El 100% de los encuestados indicaron que la estructura organizacional si favorece el logro de los objetivos institucionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan.

Interpretación: Una estructura organizacional adecuada en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, permitirá gestionar y establecer las debidas responsabilidades para su personal, ademas ayudara al cumplimiento de los objetivos planteados en la institución

¹ (Serna, 1994) Adaptado Autora: Sislena Lorena

2. ¿Se ha definido sistemas de control y evaluación?

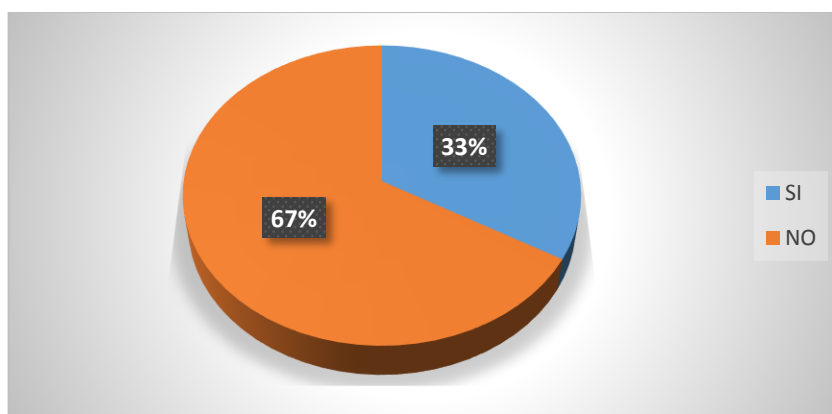
Tabla 3: Control y evaluación

OPCIONES	FA	FR
SI	3	33%
NO	6	67%
TOTAL	9	100%

Fuente: Talento Humano del GADPR de San Juan

Elaborado por: La Autora

Gráfico 2: Sistemas de Control y evaluación



Fuente: Tabla N° 3

Elaborado por: La Autora

Análisis: El 33% de los encuestados indicaron que si existen sistemas de evaluación y control conformes para su gestión administrativa y el 67% manifiesta que no se han definido adecuados sistemas por lo que no pueden cumplir a cabalidad su compromiso con la Institución. Es importante que se establezcan adecuados sistemas de control y evaluación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, para que el talento humano pueda mejorar las falencias encontradas y así establecer mecanismos que mejoren el desempeño en sus funciones.

3. ¿Son claros los procesos organizacionales?

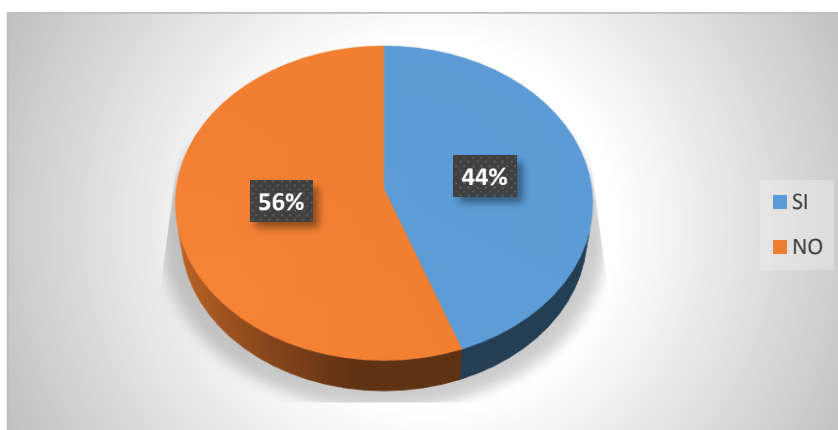
Tabla 4: Procesos organizacionales

OPCIONES	FA	FR
SI	4	44%
NO	5	56%
TOTAL	9	100%

Fuente: Talento Humano del GADPR de San Juan

Elaborado por: La Autora

Gráfico 3: Procesos Organizacionales



Fuente: Tabla N° 4

Elaborado por: La Autora

Análisis: El 44% del personal manifiesta que son claros los Procesos Organizacionales en la institución, mientras que 56% desconocen estos procesos que hayan sido establecidos por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan. Los Procesos Organizacionales ayudan para que el talento humano cumpla con las responsabilidades asignadas a cada puesto de trabajo, por lo cual es de suma importancia que sus directivos promuevan un amplio proceso de concienciación y de a conocer de sus principales procesos entre su personal.

4. ¿La institución ha precisado objetivos estratégicos globales?

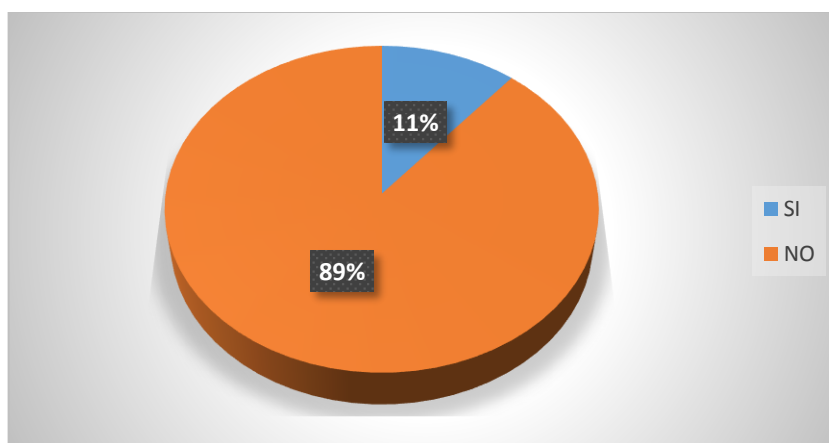
Tabla 5: Objetivos estratégicos

OPCIONES	FA	FR
SI	1	11%
NO	8	89%
TOTAL	9	100%

Fuente: Talento Humano del GADPR de San Juan

Elaborado por: La Autora

Gráfico 4: Objetivos estratégicos



Fuente: Tabla N° 5

Elaborado por: La Autora

Análisis: El 11% de los encuestados manifestaron que institución ha precisado objetivos estratégicos globales y un 89% considera que no se han establecido objetivos estratégicos globales por lo que esto no les permite alcanzar los objetivos propuestos. Es de gran importancia que el personal conozca hacia donde debe orientar sus esfuerzos, por ende se debe establecer objetivos estratégicos que conlleven al fortalecimiento institucional, que permitan alcanzar los objetivos y metas trazadas en mediano y largo plazo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan.

5. ¿La institución evalúa los resultados de la ejecución de la estrategia?

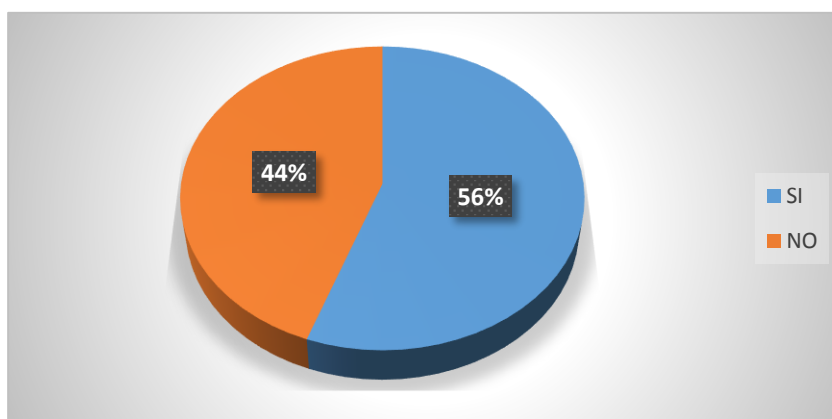
Tabla 6: Evalúa los resultados

OPCIONES	FA	FR
SI	5	56%
NO	4	44%
TOTAL	9	100%

Fuente: Talento Humano del GADPR de San Juan

Elaborado por: La Autora

Gráfico 5: Evalúa los resultados



Fuente: Tabla N° 6

Elaborado por: La Autora

Análisis: El 56% de los encuestados mencionaron que si evalúa los resultados de la ejecución de la estrategia para desempeñarse en su trabajo, y el 44% mencionaron que no se efectúa una evaluación, es importante que la institución evalúe los resultados, para que al momento de su ejecución se alcance la eficiencia y eficacia en el logro de sus metas y objetivos propuestos.

6. ¿Se han definido parámetros para confrontar los resultados de la institución en las distintas áreas?

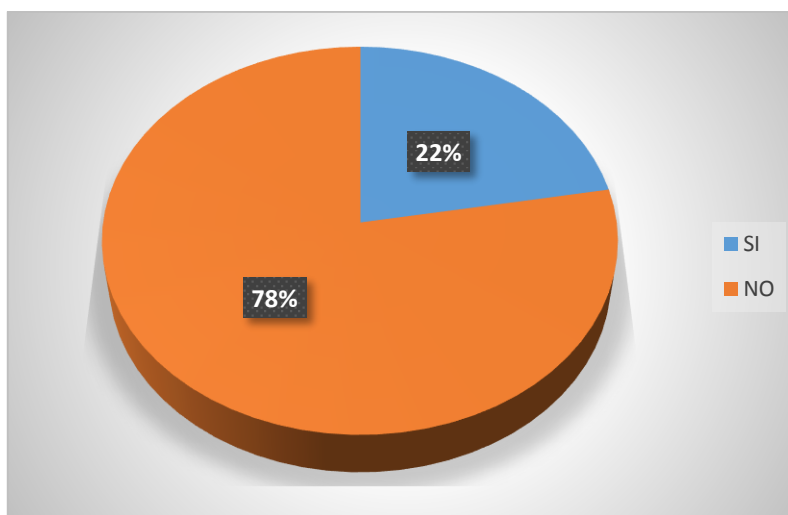
Tabla 7: Confrontar los resultados

OPCIONES	FA	FR
SI	2	22%
NO	7	78%
Total	9	100%

Fuente: Talento Humano del GADPR de San Juan

Elaborado por: La Autora

Gráfico 6: Confrontar los resultados



Fuente: Tabla N° 7

Elaborado por: La Autora

Análisis: El 78% de las personas encuestadas manifestaron que no existe parámetros para confrontar los resultados de la institución en las distintas áreas del GADPR de San Juan, y el 22% respondieron que si existe parámetros para confrontar los resultados de la institución. Se debe definir parámetros adecuados, con la finalidad de poder verificar falencias con anticipación que permita tener información real y así obtener resultados oportunos en las diferentes áreas de la institución.

7. ¿La institución maneja sistemas de control de gestión?

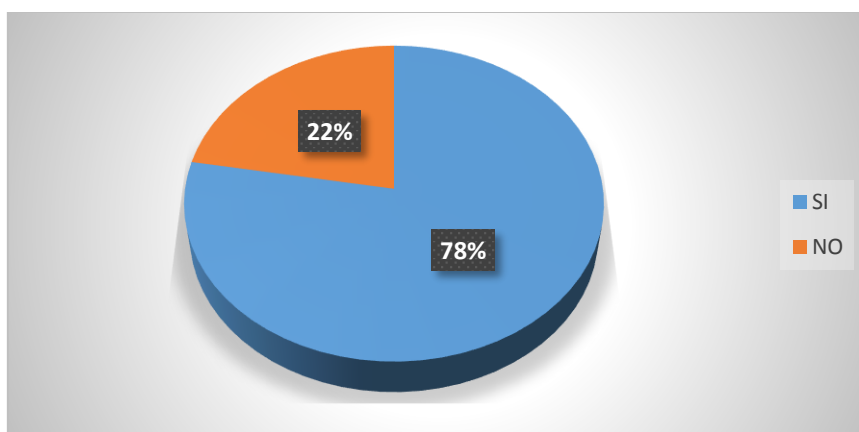
Tabla 8: Control de gestión

OPCIONES	FA	FR
SI	7	78%
NO	2	22 %
TOTAL	9	100%

Fuente: Talento Humano del GADPR de San Juan

Elaborado por: La Autora

Gráfico 7: Control de Gestión



Fuente: Tabla N° 8

Elaborado por: La Autora

Análisis: El 78% del personal considera que la institución maneja sistemas de control de gestión adecuado, lo cual se determina que están trabajando de manera correcta en sus procesos de gestión, mientras que el 22% respondió que no establecen un sistema de gestión adecuado por lo que no les permite trabajar de manera ordenada. Se debe considerar en el GAD Parroquial San Juan un modelo adecuado de gestión, esto con el fin de que la institución pueda operar de manera oportuna, con el cual se logre mejorar positivamente en el desarrollo de la institución.

8 ¿El control se adecua a la realidad la institución?

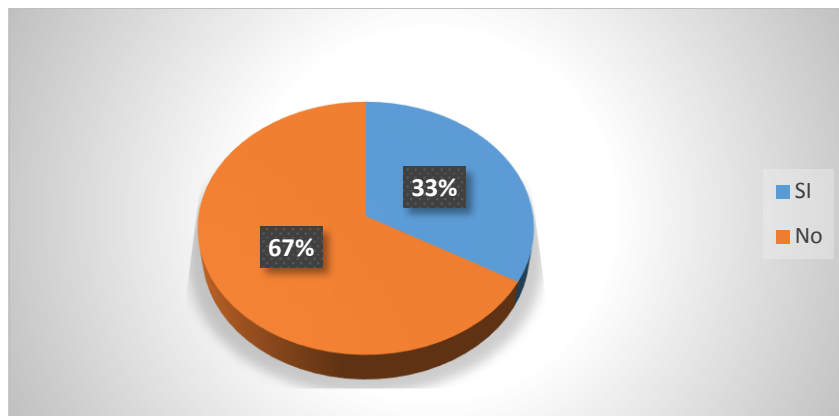
Tabla 9: Control en la institución

OPCIONES	FA	FR
SI	3	33%
NO	6	67%
Total	9	100%

Fuente: Talento Humano del GADPR de San Juan

Elaborado por: La Autora

Gráfico 8: Control en la institución



Fuente: Tabla N° 9

Elaborado por: La Autora

Análisis: El 63% de los encuestas respondieron que no existe un adecuado control en la institución, existe inexistencia de mecanismos que se adecuen a la realidad de la institución, mientras que el 33% considera que si existe un control adecuado. El GAD Parroquial San Juan necesita contar con mejores procesos de control que se adecuen a la realidad de la institución, para obtener beneficios y rentabilidad futura para a mejor la administración en la entidad.

9. ¿Se han establecido procedimientos para presentar reclamos y quejas

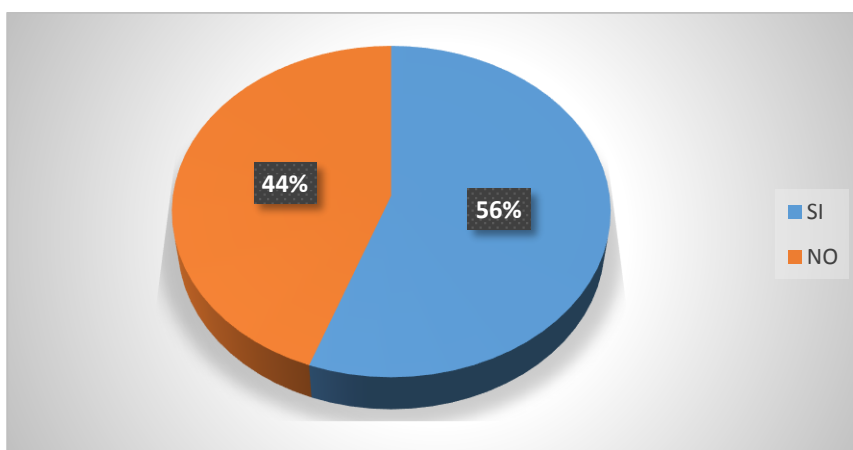
Tabla 10: Reclamos y quejas

OPCIONES	FA	FR
SI	5	56%
NO	4	44%
Total	9	100%

Fuente: Talento Humano del GADPR de San Juan

Elaborado por: La Autora

Gráfico 9: Reclamos y quejas



Fuente: Tabla N° 10

Elaborado por: La Autora

Análisis: El 56% de los encuestados respondieron que si toman en cuenta sus reclamos y quejas en el GADPR de San Juan de los cuales manifiestan que si han encontrado soluciones a ello, mientras que el 44% respondieron que no acogen sus reclamos y quejas. Es importante involucrar al personal para que participe con sus ideas, sugerencias, quejas y reclamos, mientras mas ideas existan se podrá evitar errores a futuros, y así se conseguirá tomar decisiones adecuadas para el beneficio de la institución. Además conllevará a mejorar el servicio que se presta como Institución y lograr la satisfacción de los usuarios.

10. ¿La toma decisiones es ágil y oportuna?

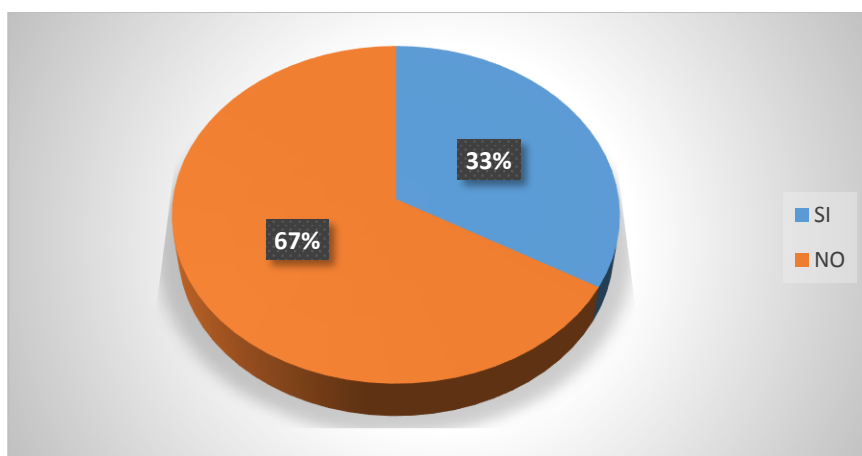
Tabla 11: Toma de decisiones

OPCIONES	FA	FR
SI	3	33%
NO	6	67%
Total	9	100%

Fuente: Talento Humano del GADPR de San Juan

Elaborado por: La Autora

Gráfico 10: Toma de decisiones



Fuente: Tabla N° 11

Elaborado por: La Autora

Análisis: El 33% de los encuestados respondieron que la toma decisiones es ágil y oportuna por parte de los directivos, mientras que el 67% respondieron no están aprovechando la información que forja la institución para la correcta toma de decisiones. Es importante que en el GADPR de San Juan sus directivos tomen las decisiones adecuadas de de manera oportuna y ágil, para lograr los objetivos y metas estratégicas con el fin de elevar en nivel de productividad y rentabilidad de la institución.

11. ¿El proceso de comunicación es eficiente y efectivo?

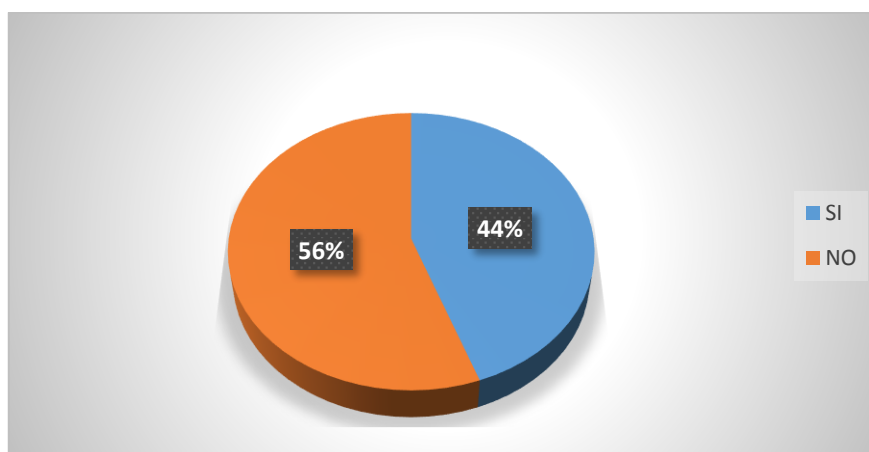
Tabla 12: Comunicación eficiente y efectivo

OPCIONES	FA	FR
SI	4	44%
NO	5	56%
Total	9	100%

Fuente: Talento Humano del GADPR de San Juan

Elaborado por: La Autora

Gráfico 11: Comunicación eficiente y efectivo



Fuente: Tabla N° 12

Elaborado por: La Autora

Análisis: El 56% de los encuestados respondieron que no existe una comunicación eficiente y efectiva dentro de la Institución, mientras que el 44% manifiesta que si existe una comunicación abierta y directa con los directivos. Es importante que el GAD Parroquial San Juan exista una comunicación apropiada, que permita a su personal optar de información sobre las nuevas ordenanzas dispuestas por la máxima autoridad, con el fin de que respondan a los cambios y en las exigencias de la institución.

12. ¿Siente la organización el liderazgo de su Presidente?

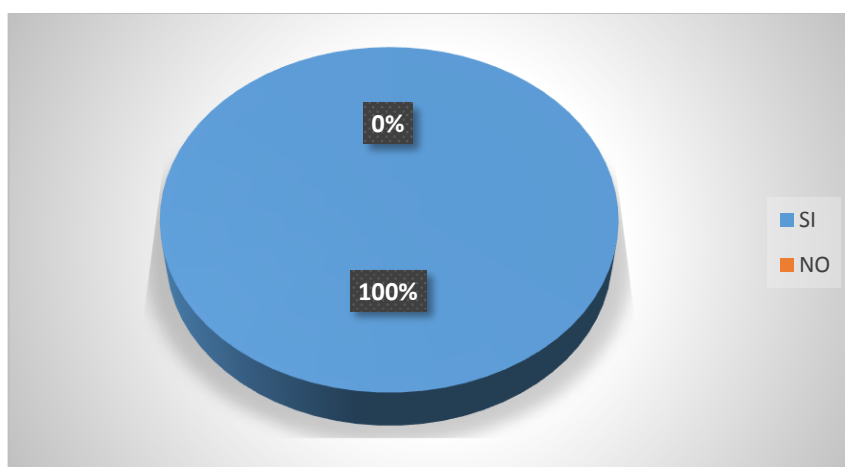
Tabla 13: Liderazgo de su Presidente

OPCIONES	FA	FR
SI	9	100%
NO	0	0 %
Total	9	100%

Fuente: Talento Humano del GADPR de San Juan

Elaborado por: La Autora

Gráfico 12: Liderazgo de su Presidente



Fuente: Tabla N° 13

Elaborado por: La Autora

Análisis: El 100% de los encuestados respondieron que existe un liderazgo eficiente del Presidente de la Junta Parroquial San Juan, esto nos indica que su manera de liderar motiva al personal, por lo tanto se sienten cómodos al momento de desempeñar su trabajo, lo cual da una iniciativa para que trabajen con entusiasmo en beneficio de su Parroquia e institución.

CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO

4.1 TÍTULO

Planificación Estratégica para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan, cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, período 2018-2022.

4.2 CONTENIDO DE LA PROPUESTA

4.2.1 Presentación

Una vez analizado los factores externos e internos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Juan, se ve en la necesidad de elaborar una Planificación Estratégica con el fin de establecer una guía para en cumplimiento de metas y objetivos, en la cual permita tener información pertinente para una toma de decisiones en beneficio de la Parroquia.

Es primordial contar con una planificación estratégica en todas las instituciones gubernamentales, ya que se efectuaran procesos a seguir para mejorar la gestión administrativa, ya que se establecerán las estrategias necesarias de acuerdo a las falencias encontradas.

Dentro del Plan estratégico se planteó una misión y visión, objetivos y estrategias la institución, de acuerdo a las leyes Ecuatorianas como son la Constitución del Ecuador, la COOTAD, y el Plan Nacional del Buen Vivir.

4.2.2 Introducción

La constitución de la República del Ecuador establece que las Juntas Parroquiales son reconocidas como organismos autónomos descentralizados y como tal deben delinear sus planes de desarrollo en los ámbitos político, administrativo, financiero y de gestión de los proyectos para fomentar el desarrollo institucional y mejorar la calidad de vida de su población.

El GAD Parroquial Rural de San Juan requiere una planificación estratégica adecuada, que establezca en una guía de gestión para incentivar el desarrollo institucional. Al no contar con una planificación estratégica ocasionará desconcierto en la población al no dar cumplimiento a las metas y objetivos programados por la administración correspondientes, por tanto afecta los niveles de competitividad los cual es esencial en enfoques administrativos y gerenciales.

Poseer una planificación estratégica debidamente estructurada con lineamientos legales y complementado con las políticas del buen vivir, permitirá obtener una herramienta básica en la cual se plasmaran las estrategias según las necesidades de la población e institución, para alcanzar el nivel de eficiencia en la gestión administrativa en la que garantice la obtención de las obras planificadas puntualizando los recursos necesarios para el logro de sus objetivos.

4.2.3 Objetivos del Plan Estratégico

4.2.3.1 Objetivo General

Fortalecer la Gestión Administrativa de la Institución a través de un plan estratégico para el mejoramiento continuo de sus procesos y un desarrollo institucional eficiente.

4.2.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores que intervienen en la proyección futura de la Institución.
- Formular estrategias para aplicarlas en los procesos y procedimientos institucionales que permitan el desarrollo de una eficiente estructura organizacional.
- Implementar estrategias que permitan una coordinación adecuada en la gestión administrativa de manera eficiente con la participación ciudadana para el desarrollo institucional.

4.2.4 Antecedentes

Los primeros habitantes de este noble pueblo fueron descendientes de los puruhaes, familia real de los Duchicelas, el primer asentamiento fue Pisicaz, Capilla Ayushca, que se encontraban a las faldas del Chimborazo, habitadas por los Shoboles, Ballaganes, Cabayes, Chimborazo, Chapelais, entre otros. Luego de un terremoto las familias salen en busca de ayuda encontrándose con un pueblo hospitalario y solidario, tierras muy productivas y tranquilas siendo lo primordial para el bienestar de las personas. Con la llegada de los españoles se originan las primeras haciendas y el pueblo empieza un proceso de desarrollo, posteriormente llegan familias desde Cubijéis, Punin, Otavalo, San Andrés, San Isidro, Latacunga, Loja y aún de la república de Colombia. Con estos emigrantes la población crece considerablemente, a tal punto de convertirse en la parroquia más importante de la Provincia de Chimborazo.

En el siglo XVII, durante los años de 1575-1578 por comisión del presidente de la Real Audiencia de Quito, Don Antonio J. Clavijo recorrió el distrito de las Provincias de Tungurahua y Chimborazo, y fue reuniendo a los indios en lugares cómodos y fundando poblaciones pequeñas, encargando su administración al cacique Blas Aguas Pagar Saca. Antes de proceder a la fundación de esta doctrina, ordenó el retiro de todos los españoles (caso de haberlos) que residían en dichos pueblos.

Entre los años 1869 y 1870, reúnen varios habitantes de la parroquia y empiezan a idear el proceso de parroquialización para lo cual buscan la ayuda pertinente. Se conforma entonces el Comité Pro-parroquialización de San Juan, quienes entregan al Gobernador de Chimborazo la petición de parroquialización, misma que obtiene respuesta favorable. Los hermanos Arias se trasladan a Quito para acudir ante el presidente de la República, Dr. Gabriel García Moreno, no obstante no se da el seguimiento respectivo al trámite.

En el año de 1878, la Asamblea Nacional reunida en Ambato, recibe una comisión conformada por los señores Manuel Isaac Arias, Julián Pusug, Vicente Jarrín y Juan Arias, quienes entregan la petición revisada previamente por el General Ignacio Veintenilla, y luego de varios debates y mediante Ley de Régimen Administrativo o Ley de División Territorial, el 27 de mayo de 1878, el caserío de Pisicaz Capilla Ayushca se

transforma en Parroquia Civil con el nombre de San Juan. (Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial - SNI, 2015)

4.2.5 Base Legal

4.2.5.1 Constitución del Ecuador

Art 100. “En todos los niveles de gobierno se conforman instancias de participación integradas por autoridades electas, representantes del régimen dependiente y representantes de la sociedad del ámbito territorial de cada nivel de gobierno, que funcionen regida por principios democráticos. La participación en estas instancias se ejerce para: a) Elaborar planes y políticas nacionales, locales y sectoriales entre los gobiernos, Fortalecer la democracia con mecanismos permanentes de transparencia, rendición de cuentas y control social”

Art 241. Planificación garantizara el ordenamiento territorial y será obligatorio en todos los GAD

Art 260. Colaboración y complementariedad ene los distintos niveles de gobierno.

Art 272. Criterio para la asignación de recursos el cumplimiento de metas PND y el plan de desarrollo de cada GAD.

4.2.5.2 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización- Cootad

Art. 63.- Naturaleza jurídica.- Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por los órganos previstos en este Código para el ejercicio de las competencias que les corresponden. La sede del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural será la cabecera parroquial prevista en la ordenanza cantonal de creación de la parroquia rural.

Art. 64.- Funciones.- Son funciones del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural:

- a) Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial parroquial para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas parroquiales, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;
- b) Diseñar e impulsar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;
- c) Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y avanzar en la gestión democrática de la acción parroquial;
- d) Elaborar el plan parroquial rural de desarrollo; el de ordenamiento territorial y las políticas públicas; ejecutar las acciones de ámbito parroquial que se deriven de sus competencias, de manera coordinada con la planificación cantonal y provincial; y, realizar en forma permanente el seguimiento y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las metas establecidas;
- e) Ejecutar las competencias exclusivas y concurrentes reconocidas por la Constitución y la ley
- f) Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos y propiciar la organización de la ciudadanía en la parroquia;
- g) Fomentar la inversión y el desarrollo económico especialmente de la economía popular y solidaria, en sectores como la agricultura, ganadería, artesanía y turismo, entre otros, en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados;
- h) Articular a los actores de la economía popular y solidaria a la provisión de bienes y servicios públicos;
- i) Promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas en beneficio de la colectividad;

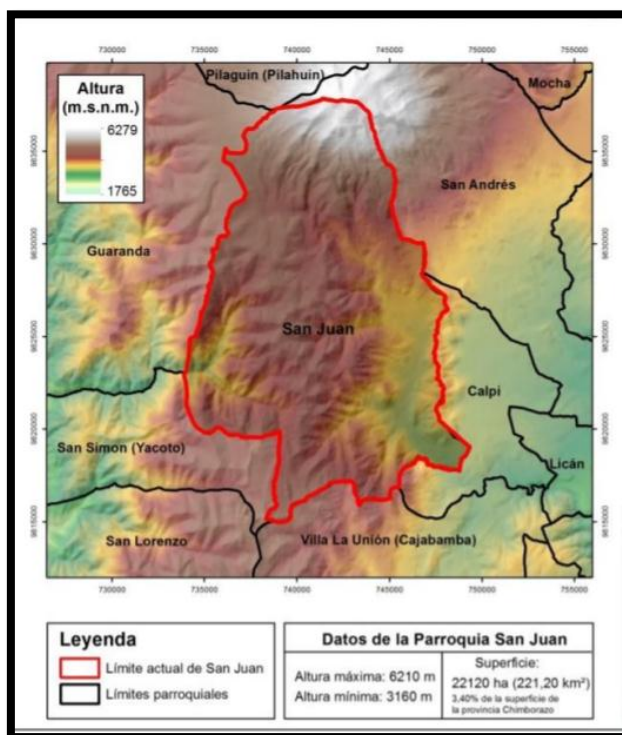
4.2.5.3 Código de Planificación y Finanzas Públicas. COPLAFIP

Art 12. La planificación del desarrollo y el ordenamiento territorial es competencias en los GAD en su territorio. Se ejercerá a través de sus planes propios y demás instrumentos, en articulación y coordinación con los diferentes niveles del gobierno

Art 26. Es atribución de la secretaria técnica de asistir técnicamente los procesos de formulación del plan de desarrollo y ordenamiento territorial, cuando lo requieren los GAD, así como, concertar metodologías para el desarrollo del ciclo general de la planificación nacional y territorial descentralizada.

4.2.6 Datos Informativos

4.2.6.1 Localización



Localización:

Provincia: Chimborazo

Cantón: Riobamba

Parroquia: San Juan

Superficie 22120ha 221,20 km²

Altitud: 3160 msnm. 6210 msnm

Población: 7370

Temperatura: 12-16 °C

4.2.6.2 Gobierno y Autoridad

NOMBRE	CARGO	COMISIÓN
Tobías Ati Paca	Presidente	Presidencia del Gad parroquial san juan
Julio Yuquilema	Vicepresidente	Vicepresidencia del Gad parroquial san juan
Marco Vinicio Sinaluisa Lozano	Primer vocal	Salud y vulnerables
Nelly Marisol Yumi Alulema	Segundo vocal	Recursos naturales y producción
José Roberto Charig Agualsaca	tercer vocal	Vialidad y obras publicas

Fuente: Gad Parroquial San Juan

Elaborado por. Sislema Lorena

4.2.6.3 Símbolos y logos Institucionales

BANDERA



La Bandera de la Parroquia San Juan ostenta dos colores, el blanco que representa la nieve de taita Chimborazo que alimenta las aguas del rio San Juan y el color verde que representa el manto de vegetación que cubre sus tierras.

ESCUDO



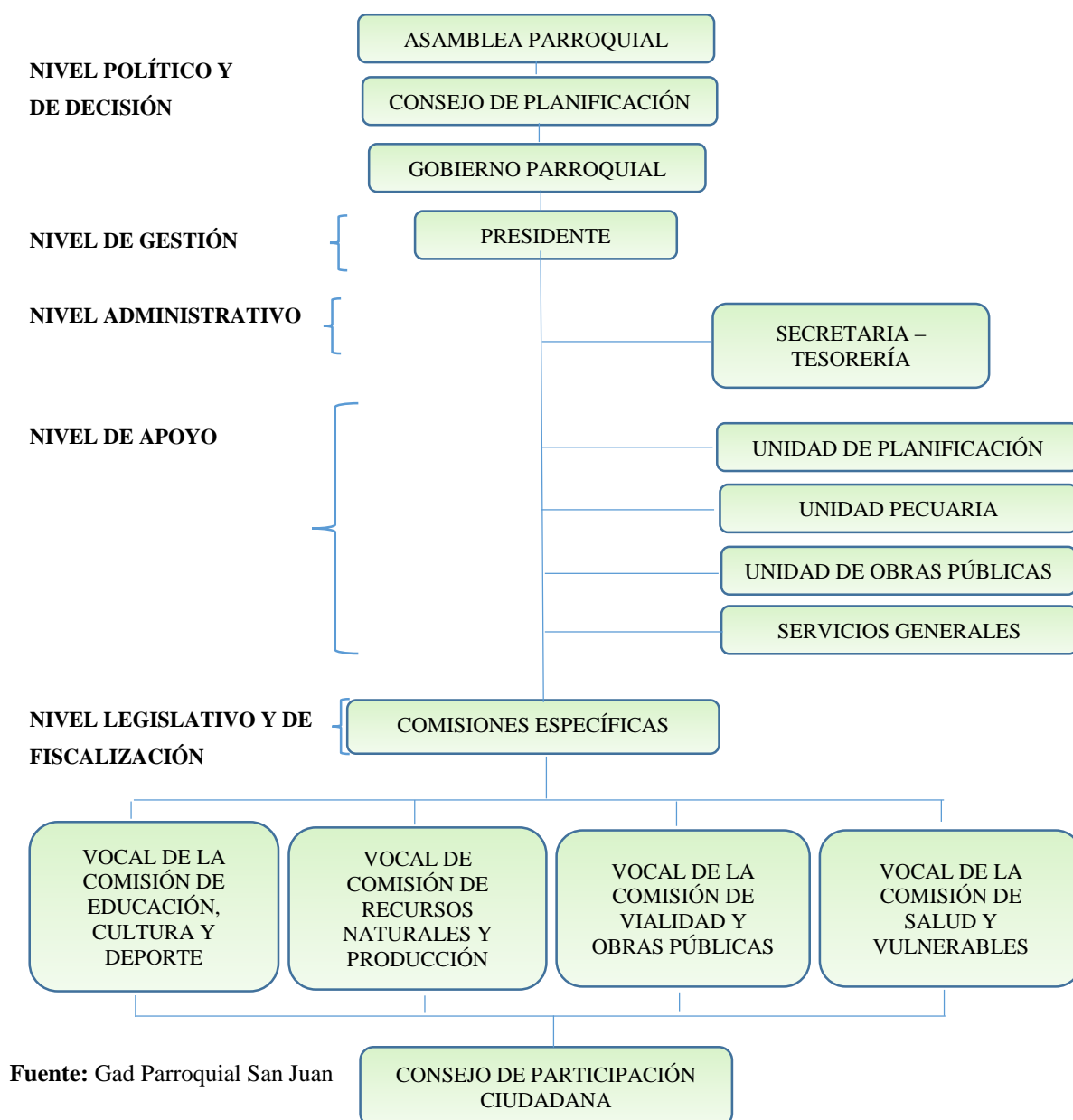
EL escudo de la Parroquia reúne los aspectos geográficos, históricos y agrícolas, en la parte superior se encuentra el nevado Chimborazo y el rio naciente es el San Juan o Chimborazo, agua que son utilizadas por el San Juaneños para regadío que fertiliza la tierra de la zona.

La parte inferior se divide en dos parte igual, en la parte izquierda están unas ruinas que son los restos o vestigios arqueológicos del denominado cuarte de los Incas, pueblo que señala el pasado histórico de la parroquia, en el lado derecho se observa Ayligua y Montishi en cuyas falsas se asienta la jurisdicción.

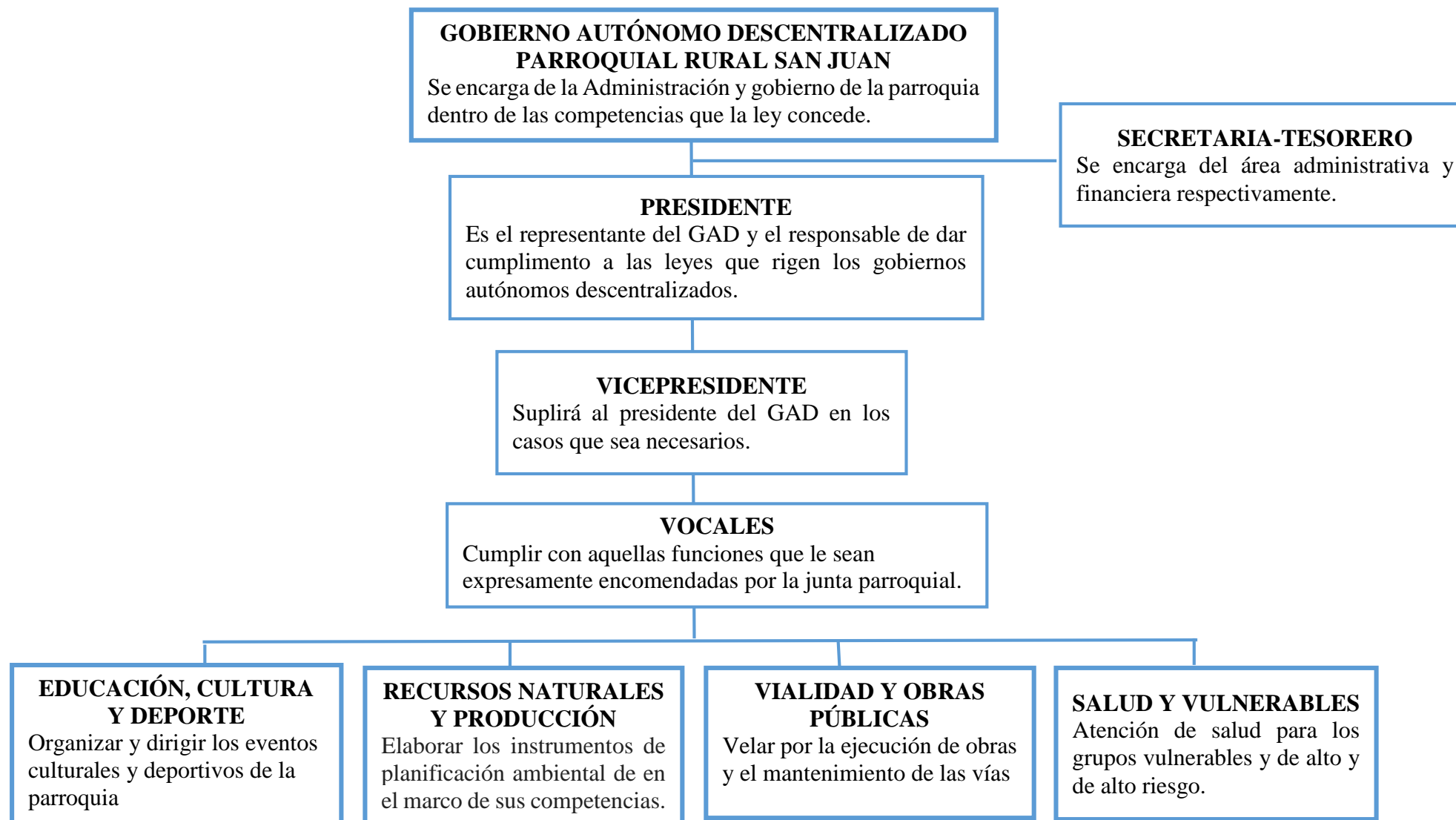
En la parte inferior adorna una cinta con la fecha de parroquialización civil y el nombre que la identifica, la antorcha que corona el escudo es símbolo de libertad y del a lucha constante de los pobladores por conseguir la superación, el progreso intelectual y material.

4.2.6.4 Estructura Orgánica y Funcional

Estructura orgánica de GAD Parroquial rural de San Juan



4.2.6.5 Estructura Funcional



Fuente: GAD Parroquial San Juan

4.2.6.6 Competencias y Atribuciones

Atribuciones de la junta parroquial rural.- A la junta parroquial rural le corresponde:

- a) Expedir acuerdos, resoluciones y normativa reglamentaria en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, conforme este Código;
- b) Aprobar el plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial formulados participativamente con la acción del consejo parroquial de planificación y las instancias de participación, así como evaluar la ejecución;
- c) Aprobar u observar el presupuesto del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, que deberá guardar concordancia con el plan parroquial de desarrollo y con el de ordenamiento territorial; así como garantizar una participación ciudadana en la que estén representados los intereses colectivos de la parroquia rural, en el marco de la Constitución y la ley. De igual forma, aprobará u observará la liquidación presupuestaria del año inmediato anterior, con las respectivas reformas;
- d) Aprobar, a pedido del presidente de la junta parroquial rural, traspasos de partidas presupuestarias y reducciones de crédito, cuando las circunstancias lo ameriten;
- e) Autorizar la contratación de empréstitos destinados a financiar la ejecución de programas y proyectos previstos en el plan parroquial de desarrollo y de ordenamiento territorial, observando las disposiciones previstas en la Constitución y la ley;
- f) Proponer al concejo municipal proyectos de ordenanzas en beneficio de la población;
- g) Autorizar la suscripción de contratos, convenios e instrumentos que comprometan al gobierno parroquial rural;
- h) Resolver su participación en la conformación del capital de empresas públicas o mixtas creadas por los otros niveles de gobierno en el marco de lo que establece la Constitución y la ley;
- i) Solicitar a los gobiernos autónomos descentralizados metropolitanos, municipales y provinciales la creación de empresas públicas del gobierno parroquial rural o de una mancomunidad de los mismos, de acuerdo con la ley;

- j) Podrán delegar a la economía social y solidaria, la gestión de sus competencias exclusivas asignadas en la Constitución, la ley y el Consejo Nacional de Competencias;
- k) Fiscalizar la gestión del presidente o presidenta del gobierno parroquial rural, de acuerdo al presente Código;
- l) Destituir al presidente o presidenta o vocales del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural que hubiere incurrido en las causales previstas en la ley, con el voto conforme de cuatro de cinco miembros, garantizando el debido proceso. En este caso, la sesión de la junta será convocada y presidida por el vicepresidente de la junta parroquial rural;
- m) Decidir la participación en mancomunidades o consorcios;
- n) Conformar las comisiones permanentes y especiales, que sean necesarias, con participación de la ciudadanía de la parroquia rural, y aprobar la conformación de comisiones ocasionales sugeridas por el presidente o presidenta del gobierno parroquial rural;
- o) Conceder licencias a los miembros del gobierno parroquial rural, que acumulados, no sobrepasen sesenta días. En el caso de enfermedades catastróficas o calamidad doméstica debidamente justificada, podrá prorrogar este plazo;
- p) Conocer y resolver los asuntos que le sean sometidos a su conocimiento por parte del presidente o presidenta de la junta parroquial rural;
- q) Promover la implementación de centros de mediación y solución alternativa de conflictos, según la ley;
- r) Impulsar la conformación de organizaciones de la población parroquial, tendientes a promover el fomento de la producción, la seguridad ciudadana, el mejoramiento del nivel de vida y el fomento de la cultura y el deporte;
- s) Promover y coordinar la colaboración de los moradores de la parroquia en mingas o cualquier otra forma de participación social para la realización de obras de interés comunitario;
- t) Designar, cuando corresponda, sus delegados en entidades, empresas u organismos colegiados. (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 2010)

4.2.6.7 Información socioeconómica

POBLACIÓN TOTAL, CENSO 2010	La población total de la parroquia rural San Juan de la provincia de Chimborazo, según datos arrojados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) para el periodo 2010 es de 7370 habitantes.
POBLACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	La población desagregada por sexo de la parroquia San Juan de la provincia de Chimborazo, según datos arrojados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) 2010 nos arroja una cifra de 3928 de sexo femenino y 3442 de sexo masculino.
AUTO IDENTIFICACIÓN ÉTNICA	La mayor parte de la población de la parroquia San Juan que corresponde al 80.60% es indígena mientras que apenas el 10.31% se auto identifica como mestiza; y el restante 9.09% se auto identifica como blanca el 0.99% de la población que corresponde a 73 personas, montubia el 0.04%, mulato el 0.01%, afro ecuatoriano el 0.01%, y el 0.03% que corresponde a 2 personas no se identifica con ninguno de los tipos de etnias mencionados
PEA DE LA PARROQUIA RURAL SAN JUAN	La población económicamente activa de la parroquia San Juan es de 2922 habitantes, 1698 hombres y 1224 mujeres; de este total 2842 habitantes corresponden a la población ocupada de la que, 1749 se ocupan por cuenta propia y 1093 son

	asalariados, es decir trabajan en relación de dependencia.
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA	En la parroquia San Juan existen 4147 habitantes que están en edad de trabajar de los cuales 1225 es considerada como población económicamente inactiva ya que a pesar de estar en plena capacidad de trabajar no ejercen ninguna actividad económica.
ÍNDICES DE FEMINIDAD, MASCULINIDAD Y ENVEJECIMIENTO.	Es interesante ver que a pesar de que a pesar de que el índice de feminidad de la parroquia es 26,49% mayor que el de masculinidad, la mayor parte del PEA de la parroquia así como los jefes de familia en su mayoría son hombres.
LISTA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN LA PARROQUIA RURAL SAN JUAN	<p>UNIDAD EDUCATIVA SAN JUAN</p> <p>La unidad educativa cuenta con 712 alumnos, 37 profesores. Cabe manifestar que con el proceso de distritalización a esta unidad educativa se ha fusionado la escuela San Juan Bautista, la Escuela Guayaquil, Lizarsaburu, Alfredo Pérez Guerrero, Centro de Educación Inicial Eduardo Arias Arias y han asistido alumnos de las Escuelas Rubén Muñoz y Gonzalo Córdova</p> <p>UNIDAD EDUCATIVA FISCAL INTERANDINA</p> <p>Está ubicada en la comunidad de Guabug, tiene 135 estudiantes, 18 profesores divididos en 8 hombres y diez mujeres.</p>

Fuente: (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 2010)

4.2.7 Modelo Metodológico del Sistema de Planificación Estratégica

4.2.7.1 Ejes del Plan Estratégico

Misión

Gráfico 13: Matriz para Formular la Misión

¿Quiénes somos?	<ul style="list-style-type: none">• Somos una organización gubernamental orientada a fortalecer la eficiencia y calidad de su administración
¿Qué Buscamos?	<ul style="list-style-type: none">• Promover el desarrollo económico, productivo, cultural, turístico, mediante la planificación de programas y proyectos.
¿Qué necesidades satisfacer?	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacer la calidad de vida de la población.
¿Cómo se satisfacen estas necesidades?	<ul style="list-style-type: none">• Aprovechando el profesionalismo del talento humano y el uso óptimo de sus recursos.
¿Para quienes trabajamos	<ul style="list-style-type: none">• Para los habitantes de la Parroquia San Juan.
¿Cuáles son sus valores?	<ul style="list-style-type: none">• Respeto, honestidad, compromiso, democracia, transparencia.

Fuente: Investigación de campo Adaptado libro de (Serna, 1994)

Elaborado por: La Autora

Misión

Somos una organización gubernamental orientada a fortalecer la eficiencia y calidad de su administración, promoviendo el desarrollo económico, social, productivo, cultural, turístico, mediante la planificación de programas, proyectos, aprovechando el profesionalismo del talento humano y el uso óptimo de sus recursos en un marco de transparencia y ética institucional.

Visión

Gráfico 14: Matriz para Formular la Visión

¿Qué objetivos y políticas nacionales se desea y se debe implementar como institución?	<ul style="list-style-type: none">• Institución consolidada, organizada promoviendo el desarrollo de una gestión pública eficiente, oportuna y transparente.
¿Qué contribuciones específicas brindaremos a la sociedad desde nuestro ámbito de acción?	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacer las necesidades de los pobladores mediante la aplicación de una correcta política institucional
¿Qué cambios queremos propiciar con las acciones institucionales?	<ul style="list-style-type: none">• Establecer políticas estrategias y acciones que contribuyan al desarrollo institucional y promuevan la participación ciudadana.

Fuente: Investigación de campo Adaptado de (Serna, 1994)

Elaborado por: La Autora

Visión

Ser una Institución consolidada, organizada promoviendo el desarrollo de una gestión pública eficiente, oportuna y transparente que permita satisfacer las necesidades de los pobladores mediante la aplicación de una correcta política institucional, capaz de establecer políticas estrategias y acciones que contribuyan al desarrollo institucional y promuevan la participación ciudadana.

Valores Institucionales

- **Compromiso.-** Trabajar para el cumplimiento de los objetivos planteados para el beneficio de los Habtenates de la Parroquia.
- **Honestidad.-** Los miembro del Gad Parroquial San Juan manejan sus asuntos personales e institucionales de manera correcta.
- **Trabajo en Equipo.-** Tomar en cuenta las opinioones de los colaboradores, para tomar decisiones oportunas en beneficio de la Parroquia.
- **Respeto.-** Existe comprensión entre la maxima autoridad y los colaboradores por ende el ambiente laboral es adecuado.
- **Democracia.-** Los miembros de la institución participan en el diálogo en la difusión de las ideas con el fin de cumplir con los objetivos y metas trazadas en el GAD Parroquial de San Juan.
- **Transparencia.-** Poner a disposición la información de cómo se está llevando la gestión administrativa a los habitantes de la parroquia.

Políticas de Calidad

1. Concertación de los diferentes actores sociales, para el logro de una participación efectiva en el desarrollo de la parroquia.
2. Movilización de esfuerzos para dotar al GAD Parroquial Rural de San Juan de una infraestructura administrativa, material y humana que permita receptar y procesar adecuadamente los efectos de la descentralización.
3. Fortalecimiento y desarrollo Parroquial, a través de optimizar y aprovechar los recursos y esfuerzos para mejorar e incrementar los ingresos.
4. Preservación y orientación de los intereses parroquiales y ciudadanos como finalidad institucional.

5. Voluntad política, trabajo en equipo y liderazgo, para la búsqueda constante de los más altos niveles de rendimiento, a efectos de satisfacer con oportunidad las expectativas ciudadanas, a base de concertación de fuerzas y de compromisos de quienes integran los equipos de trabajo: la normativa, el dinamismo, la creatividad, lograr una sostenida y equilibrada participación, así como el apoyo mutuo que permitan enfrentar los problemas y dar soluciones.
6. La identificación de los problemas internos, la comunidad y la constante búsqueda de soluciones adecuadas, con el menor costo y el mayor beneficio.

Políticas de Gestión Administrativa

Art. 5.- Autonomía.- La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional. La autonomía política es la capacidad de cada gobierno autónomo descentralizado para impulsar procesos y formas de desarrollo acordes a la historia, cultura y características propias de la circunscripción territorial. Se expresa en el pleno ejercicio de las facultades normativas y ejecutivas sobre las competencias de su responsabilidad; las facultades que de manera concurrente se vayan asumiendo; la capacidad de emitir políticas públicas territoriales; la elección directa que los ciudadanos hacen de sus autoridades mediante sufragio universal, directo y secreto; y, el ejercicio de la participación ciudadana. La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley. La autonomía financiera se expresa en el derecho de los gobiernos autónomos descentralizados de recibir de manera directa predecible, oportuna, automática y sin condiciones los recursos que les corresponden de su participación en el Presupuesto General de Estado, así como en la capacidad de generar y administrar sus propios recursos, de acuerdo a lo dispuesto

en la Constitución y la ley. Su ejercicio no excluirá la acción de los organismos nacionales de control en uso de sus facultades constitucionales y legales.

Políticas de vinculación

Los GADs parroquiales están vinculados a diferentes bases legales

La Constitución establece la vinculación entre el Plan Nacional de Desarrollo, con la planificación y ordenamiento territorial de los GAD. El artículo 280 es el más explícito al respecto; establece que la observancia al Plan Nacional de Desarrollo (PND), denominado para el periodo 2013- 2017 Plan Nacional para el Buen Vivir, será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores. Desde esta perspectiva, se ha considerado que, para lograr una articulación entre los planes de desarrollo y ordenamiento territorial de los GAD con la planificación nacional, se debe considerar, entre otros aspectos, que las decisiones sectoriales a nivel nacional se fundamenten en análisis territoriales; que las intervenciones previstas en los planes de desarrollo y ordenamiento territorial se articulen con políticas y metas del PND; que los criterios y lineamientos definidos en la Estrategia Territorial Nacional (instrumento complementario del PND) sean referenciales para los procesos de planificación y ordenamiento territorial de los territorios de los GAD.

Además es vinculado al PDOT contiene en su globalidad un conjunto de información y conocimiento de la realidad parroquial; esto es, presenta componentes de análisis de la parroquia y otro de intervención, siendo ésta última la que afecta a la gestión del día a día, que incluye la gestión, normativa y las técnicas necesarias para intervenir en la parroquia actual y futura de acuerdo a los objetivos, políticas, programas, proyectos definidos por la comunidad.

Se adoptaran las siguientes políticas de trabajo:

1. Concertación con los diferentes actores sociales, para el logro de una participación efectiva en el desarrollo de la Parroquia.

2. Realizar una buena gestión para dotar al Gobierno Parroquial, de una infraestructura administrativa, material y humana que permita receptor y procesar adecuadamente los efectos de la descentralización.
3. Preservar y controlar los intereses Parroquiales y ciudadanos con la finalidad institucional.
4. Trabajar en equipo y liderazgo, para la búsqueda constante de los más altos niveles de rendimiento, a efectos de satisfacer con oportunidad las expectativas ciudadanas, a base de concertación de fuerzas y de compromisos de los diferentes sectores internos de trabajo: Normativo, Ejecutivo, de apoyo y operativo; en consecuencia, dinamismo y creatividad de las autoridades y servidores para lograr una sostenida y equilibrada participación y apoyo mutuo, como la base del mejor enfrentamiento de problemas y soluciones.
5. Identificar y solucionar los problemas prioritarios de la comunidad en búsqueda de las soluciones más adecuadas.
6. Los funcionarios, dignatarios y empleados, tienen la obligación de rendir cuentas de sus actos a sus superiores jerárquicos, en lo referente a sus deberes.

Objetivos Estratégicos

- Conformar una organización de gestión administrativa participativa y productiva que contribuya al fomento y protección de los intereses locales.
- Fomentar la inclusión de los ciudadanos en la toma de decisiones para que puedan ejercer sus derechos y gocen de una mejor calidad de vida.
- Fomentar el desarrollo turístico, cultural y social en la parroquia a nivel nacional e internacional.
- Mejorar y ampliar la cobertura de servicios públicos que garantice una gestión administrativa eficiente para el desarrollo de la parroquia.
- Garantizar mecanismos en la gestión administrativa para fortalecer las capacidades del talento humano.

4.2.8 Diagnostico Situacional

4.2.8.1 Análisis Externo (Macro entorno)

Análisis del Medio Externo

El análisis de los factores externos permite conocer los aspectos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, culturales, entre otros, que establecerán las intervenciones de las instituciones.

- **Político**

Dentro de lo político tenemos la normativa legal en la que se rigen los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales que es la Constitución de la Republica de Ecuador y el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD), en estas normativas se encuentran determinadas lo que son los derechos, obligaciones, funciones, prohibiciones y competencias. Además tienen que cumplir con los objetivos establecidos dentro del Plan Nacional del Buen vivir. El personal que se encuentre laborando en las Instituciones públicas deben acoplarse con lo que está establecido en la Ley Orgánico del Servicio Público (LOSEP).

Según el Art. 267.- Los gobiernos parroquiales rurales ejercerán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de las adicionales que determine la ley:

1. Planificar el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial.
2. Planificar, construir y mantener la infraestructura física, los equipamientos y los espacios públicos de la parroquia, contenidos en los planes de desarrollo e incluidos en los presupuestos participativos anuales.
3. Planificar y mantener, en coordinación con los gobiernos provinciales, la vialidad parroquial rural.
4. Incentivar el desarrollo de actividades productivas comunitarias, la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente.

5. Gestionar, coordinar y administrar los servicios públicos que le sean delegados o descentralizados por otros niveles de gobierno.
6. Promover la organización de los ciudadanos de las comunas, recintos y demás asentamientos rurales, con el carácter de organizaciones territoriales de base.
7. Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.
8. Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos. (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 2010).

La inestabilidad política y los cambios en las políticas de gobierno, han sido un obstáculo para los gobiernos Autónomos Descentralizados, ya que esto ocasiona la discontinuidad de proyectos planificados, un factor es no tener el soporte de los niveles gubernamentales, por ello es que la institución y su población al no haberse ejecutado lo programado en su período de gobierno ocasiona inconformidad en sus pobladores.

Económicos.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales cada año reciben cierto presupuesto para invertir en las diferentes obras que tienen planificadas ejecutar. Sin embargo el presupuesto designado es limitado por ende no cubren lo planificado dentro de la Gestión Administrativa.

Art. 163- Menciona que: Recursos propios y rentas del Estado.- De conformidad con lo previsto en la Constitución los gobiernos autónomos descentralizados generar sus propios recursos financieros y, como parte del Estado participaran de sus rentas, de conformidad con los principios de subsidiariedad, solidarias y equidad territorial. (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 2010)

La migración se ha constituido en estos últimos tiempos en una manera de sobrevivir, así como fenómeno en el que se ha evidenciado cambios radicales en la vida de los habitantes de la parroquia. Debido a la migración se ha disminuido la producción en los campos, aun siendo unos los ingresos primordiales en la parroquia.

A partir que se produce un proceso migratorio, debido a la crisis económica, esto provoca que San Juan sufra una disgregación familiar. Se calcula que 2 de cada 10 familias de las comunidades de la parroquia registran la presencia de un familiar directo en las ciudades como; Riobamba, Quito, Guayaquil, Además han emigrado a otros países.

Social

En la Gestión del GAD Parroquial de San Juan en su estructura orgánica señalan que cuenta con la unidad de partición ciudadana ya que se considera un factor importante para la ejecución de los derechos ciudadanos el cual permita obtener opinión que ayuden a mejorar la estabilidad institucional en la que se dé cumplimiento a las leyes y reglamentos gubernamentales.

Es esencial que la participación ciudadana forme parte la institución ya que esto permitirá que los pobladores de la Parroquia San Juan participen en las actividades a realizarse, con el fin de evitar desconocimiento de la planificación de sus actividades realizarse.

Existen convenios interinstitucionales con empresas públicas, (Gobierno provincial, Municipios de Riobamba, Corporación Nacional de Telecomunicaciones, MAGAP) con el objetivo de promover el desarrollo de la Parroquia.

En la parroquia San Juan no todas las personas están en edad de trabajar para laborar normalmente (están plenamente ocupadas diríamos) o están abiertamente desempleadas. Además de las dos situaciones normales se presenta también el caso de personas que aparentemente están trabajando pero no lo hacen de manera adecuada, ya sea porque laboran menor tiempo que lo que exige una jornada semanal de trabajo o porque, pese a hacerlo durante ese tiempo o inclusive un mayor número de horas, no perciben una apropiada remuneración por tal labor.

Tecnológico.

El Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, suscita la implementación de políticas públicas, con el fin de que la población pueda acceder a las

Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), con el objetivo principal de disminuir el analfabetismo.

Hoy en día el desarrollo tecnológico forma parte del día a día de los habitantes de la parroquia ya que el uso de teléfonos celulares inteligentes, y el servicio de telefonía fija, principalmente en la parroquia, han permitido una comunicación fácil y veloz entre los pobladores, Además San Juan cuenta con un INFOCENTRO que es un espacio comunitario de participación y desarrollo que garantizan el libre acceso a las TIC'S, de los pobladores con el fin de reducir la brecha y analfabetismo digital, motivando a emplear la tecnología para su aprovechamiento, mejorando así su calidad de vida e impulsando el desarrollo productivo de su parroquia, propiciando el accesos a productos y servicio en línea, tanto locales como internacionales

Cultural

Etnia (nacionalidad y pueblo) La parroquia San Juan está conformado por dos grupos étnicos que son: indígenas e indígenas-mestizas.

De las 28 comunidades en la parroquia San Juan, se han autodefinido como mayoritariamente indígenas y una minoría de la población se ha identificado como indígena-mestizas.

El idioma que predomina en los habitantes en el Habla Kichwa e hispana es decir son bilingües. Su vestimenta en la mayor parte de comunidades, las mujeres y hombres adultas conservan su forma tradicional de vestido, sin embargo, los jóvenes varones usan vestimentas occidentalizadas y entre las mujeres jóvenes, ellas mantienen la vestimenta tradicional.

Levantamiento de medidas para identificar Fortalezas y Debilidades

NOMBRE DE LA VARIABLE	RESPONSABILIDAD PÚBLICA
CODIFICACIÓN DEL INDICADOR	II
DEFINICIÓN DEL INDICAR	Expedir acuerdos, resoluciones y normativas reglamentarias en las materias de competencia del GAD Parroquial Rural para garantizar una participación ciudadana en la que estén representados los intereses colectivos de la parroquia rural, en el marco de la Constitución y la ley.
CAUSAS PRIORIZADAS DEL COMPORTAMIENTO INDICADOR	Ineficiencia en la Gestión en los GAD Parroquiales
EFFECTOS DEL COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR	Baja designación presupuestaria por parte del estado
PROGNOSIS DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del nuevo marco constitucional y de los nuevos proyectos de legislación. • Implementación el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa. • Nuevas competencias y atribuciones • Cambios en la Gestión • Reducción del presupuesto por parte del Estado
IMPACTO DEL INDICADOR EN EL GAD PARROQUIAL	El impacto que tendría es positivo ya que existiría responsabilidades que tienen que cumplirlas por ende ayudara a los Gad Parroquiales a contribuir al fortalecimiento con los nuevos desafíos.
DIAGNOSTICO RESUMIDO DEL INDICADOR	No existe prioridad para los GAD Parroquiales.

NOMBRE DE LA VARIABLE	PRODUCTO INTERNO BRUTO
CODIFICACIÓN DEL INDICADOR	I2
DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Medida de flujo total de bienes y servicios que produce la economía durante un determinado periodo, por lo regular un año. Fuente: (Bannock, 2001)
CAUSAS PRIORIZADAS DEL COMPORTAMIENTO INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Recuperación económica basada en la reducción del gasto público. • Consumo de hogares poco sostenible. • Inversión en declive. • Sector público reduce su gasto corriente e inversión. • Empresas no retoman inversión.
EFFECTOS COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso a las importaciones de bienes. • Insuficientes dineros para sostener importaciones. • Presión en los niveles de reserva. • Necesidad de endeudamiento externo hará realimentar las reservas. • Disminución rápido de reservas.
PROGNOSIS DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Exceso fiscal sostenible • Sistema monetario estable. • Fortalecimiento de la dolarización. • Ajuste fiscal. • Atracción de inversiones. • Incremento de la liquidez interna y reservas internacionales.
IMPACTO DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • La carencia de un crecimiento sostenido reduce el dinamismo de la actividad económica. • El bajo crecimiento global se refleja igualmente en niveles de crecimiento bajo de sectores estratégicos. • El déficit fiscal global no garantiza la transferencia oportuna de recursos.
DIAGNOSTICO RESUMIDO DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento del PIB determina expectativas laborales favorables.
COMPORTAMIENTO ESTADÍSTICO O HISTÓRICO DEL INDICADOR	

PRODUCTO INTERNO BRUTO							
	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	Ecuador	Uruguay	Perú
2016 II	-3,5%	-3,5%	1,4%	2,5%	-1,7%	1,4%	3,8%
2016 III	-3,6%	-2,5%	1,7%	1,2%	-1,5%	1,1%	4,7%
2016 IV	-1,9%	-2,4%	0,8%	1,5%	1,8%	3,5%	3%
2017 I	0,2%	-0,4%	0,2%	1,2%	2,2%	4,2%	2,1%
2017 II	2,9%	0,2%	1,3%	1,3%	2,3%	2,9%	2,4%
2018	3,3%	2,6%	3,6%	1,8%	2,5%	3,4%	2,81%

BIBLIOGRAFÍA: <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/975-producto-interno-bruto-2>

NOMBRE DE LA VARIABLE	POLÍTICA FISCAL
CODIFICACIÓN DEL INDICADOR	I3
DEFINICIÓN DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> La política fiscal es la actuación intencionada del sector público (Estado, Comunidades Autónomas, Ayuntamientos y Seguridad Social), mediante la recaudación de fondos (principalmente impuestos) y la aplicación de gastos públicos, para alcanzar los objetivos fijados por el Estado. ENCICLOPEDIA ECONÓMICA
CAUSAS PRIORIZADAS DEL COMPORTAMIENTO INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> Escasez permanente de divisas Exceso fiscal no sostenible Uso de las reservas Déficit fiscal Proyecciones irreales en el ingreso Proyecciones irreales en los gastos Tomar decisiones influenciados en lo político Excesivas reformas tributarias
EFFECTOS COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> Presión en los niveles de reserva monetaria Financiamiento con deuda publica Déficit en balanza de pagos. Obligación de ahorrar recursos Afectan la estabilidad del país.
PROGNOSIS DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> Eliminación el anticipo al impuesto a la renta Reducción del gasto publico Reducción del déficit fiscal Generación de ahorro Atraer inversiones extranjera y privada Equilibrio fiscal y gasto sostenible Mejoramiento de la inversión pública. Política fiscal activa para alcanzar tasas de crecimiento consistente
IMPACTO DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> Limitada asignación de recursos presupuestarios
DIAGNOSTICO RESUMIDO DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> Recursos presupuestarios escasos.
COMPORTAMIENTO ESTADÍSTICO O HISTÓRICO DEL INDICADOR	

PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO

PROFORMA DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO CONSOLIDADO POR FUNCION INGRESOS (US DOLARES) Ejercicio: 2017	
FUNCION	PROFORMA
FUNCION LEGISLATIVA	613,226.35
FUNCION EJECUTIVA	36,207,758,196.32
FUNCION JUDICIAL Y JUSTICIA INDIGENA	67,006,892.32
FUNCION DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL	533,663,120.21
FUNCION ELECTORAL	9,086,224.45
TOTAL	36,818,127,659.65

BIBLIOGRAFÍA: <http://oromartv.com/gobierno-de-ecuador-presenta-proforma-presupuestaria-por-usd-36-818-millones-para-el-resto-del-2017/>

NOMBRE DE LA VARIABLE		POLÍTICA FISCAL
CODIFICACIÓN DEL INDICADOR		I4
DEFINICIÓN DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> La política fiscal es la actuación intencionada del sector público (Estado, Comunidades Autónomas, Ayuntamientos y Seguridad Social), mediante la recaudación de fondos (principalmente impuestos) y la aplicación de gastos públicos, para alcanzar los objetivos fijados por el Estado. ENCICLOPEDIA ECONÓMICA
CAUSAS PRIORIZADAS DEL COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> Escasez permanente de divisas Exceso fiscal no sostenible Uso de las reservas Déficit fiscal Proyecciones irreales en el ingreso Proyecciones irreales en los gastos Tomar decisiones influenciados en lo político Excesivas reformas tributarias
EFFECTOS COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> Presión en los niveles de reserva monetaria Financiamiento con deuda publica Déficit en balanza de pagos. Obligación de ahorrar recursos Afectan la estabilidad del país.
PROGNOSIS DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> Eliminación el anticipo al impuesto a la renta Reducción del gasto publico Reducción del déficit fiscal Generación de ahorro Atraer inversiones extranjera y privada Equilibrio fiscal y gasto sostenible Mejoramiento de la inversión pública. Política fiscal activa para alcanzar tasas de crecimiento consistente
IMPACTO DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> Limitada asignación de recursos presupuestarios
DIAGNOSTICO RESUMIDO DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> Recursos presupuestarios escasos.
COMPORTAMIENTO ESTADÍSTICO O HISTÓRICO DEL INDICADOR		

NOMBRE DE LA VARIABLE		DEFICIT FISCAL
CODIFICACIÓN DEL INDICADOR		I5
DEFINICIÓN DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> La política fiscal es la actuación intencionada del sector público (Estado, Comunidades Autónomas, Ayuntamientos y Seguridad Social), mediante la recaudación de fondos (principalmente impuestos) y la aplicación de gastos públicos, para alcanzar los objetivos fijados por el Estado. ENCICLOPEDIA ECONÓMICA
CAUSAS PRIORIZADAS DEL COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> Escasez permanente de divisas Exceso fiscal no sostenible Uso de las reservas Déficit fiscal Proyecciones irreales en el ingreso Proyecciones irreales en los gastos Tomar decisiones influenciados en lo político Excesivas reformas tributarias
EFFECTOS COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> Presión en los niveles de reserva monetaria Financiamiento con deuda publica Déficit en balanza de pagos. Obligación de ahorrar recursos Afectan la estabilidad del país.
PROGNOSIS DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> Eliminación el anticipo al impuesto a la renta Reducción del gasto publico Reducción del déficit fiscal Generación de ahorro Atraer inversiones extranjera y privada Equilibrio fiscal y gasto sostenible Mejoramiento de la inversión pública. Política fiscal activa para alcanzar tasas de crecimiento consistente
IMPACTO DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> Limitada asignación de recursos presupuestarios
DIAGNOSTICO RESUMIDO DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> Recursos presupuestarios escasos.
COMPORTAMIENTO ESTADÍSTICO O HISTÓRICO DEL INDICADOR		

NOMBRE DE LA VARIABLE	GLOBALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN
CODIFICACIÓN DEL INDICADOR	I6
DEFINICIÓN DEL INDICADOR	Globalización, proceso económico y social que pretende conseguir la integración de las distintas economías nacionales en una única economía de mercado mundial.
CAUSAS PRIORIZADAS DEL COMPORTAMIENTO INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de barreras geográficas. • Monopolios de la información.
EFFECTOS COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidad de información confiable. • Las grandes empresas absorben a los pequeños medios.
PROGNOSIS DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de las barreras geográficas. • Uso de redes sociales para las negociaciones.
IMPACTO DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo para los proyectos de investigación.
DIAGNOSTICO RESUMIDO DEL INDICADOR	Fortalecimiento más en la investigación e información.
	COMPORTAMIENTO ESTADÍSTICO O HISTÓRICO DEL INDICADOR

ÍNDICE DE LA GLOBALIZACIÓN 2017 EN SUDAMÉRICA

País	Económica	Social	Política
Chile (40)	80,2	52,1	89
Uruguay (55)	64,5	55,8	83,8
Perú (60)	75,1	42,8	86,4
Brasil (73)	52,3	45,6	94,3
Colombia (78)	58,7	47,1	80,2
Paraguay (79)	59,4	46,6	78,4
Argentina (84)	38,3	52,6	92,6
Bolivia (98)	55,2	35,8	76,8
Ecuador (103)	38,5	45,4	81,0
Venezuela (112)	40,1	50,8	65,8

BIBLIOGRAFÍA: <http://www.revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/ecuador-es-un-pais-poco-global>

NOMBRE DE LA VARIABLE	POLÍTICAS DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
CODIFICACIÓN DEL INDICADOR	I7
DEFINICIÓN DEL INDICADOR	La ciencia es una actividad social de carácter complejo y multidimensional, a través de la que se adquieren conocimientos que adoptan formas particulares vinculadas al desarrollo de la tecnología.
CAUSAS PRIORIZADAS DEL COMPORTAMIENTO INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Dificil acceso a la tecnología • La innovación por fuentes propias.
EFFECTOS COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo limitado del país. • Empresas no se incorporan a procesos modernos de producción. • Rezagos en la formación de aprendizaje en nuevas tecnologías.
PROGNOSIS DEL INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Atención a necesidades básicas. • Aceleración de la creación de nuevos conocimientos. • Avances Tecnológicos • Mejorar la calidad y la relevancia. • Servicios y procesos innovadores. • Transformación digital a todo nivel.
IMPACTO DEL INDICADOR	Impacto positivo ya que con la nueva política se puede realizar más investigaciones en un futuro
DIAGNOSTICO RESUMIDO DEL INDICADOR	Disminución de presupuesto para la tecnología.
	COMPORTAMIENTO ESTADÍSTICO O HISTÓRICO DEL INDICADOR

INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Ecuador: gasto en actividades de ciencia, tecnología e innovación (1)		
La meta es que el gasto en I+D ascienda a 1,5% del PIB.		
Tipo de gasto	2011 (millones de dólares)	% del PIB
Investigación y desarrollo	269,47	0,35%
Otras actividades de ciencia y tecnología	42,66	0,06%
Otras actividades de innovación	898,40	1,17%
Total	1 210,53	1,58%

Fuente: INEC y Senesoyt, Encuesta de Actividades de ciencia, Tecnología e Innovación (2009 - 2011)- Diseño Editorial másQmenos.

Ecuador invirtió en investigación el 0,35% del PIB y el resultado obtenido son 256 artículos científicos publicados.

BIBLIOGRAFÍA: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/4/investigacion-desarrollo-e-innovacion-i-d-i-en-el-ecuador>

NOMBRE DE LA VARIABLE		MIGRACIÓN
CODIFICACIÓN DEL INDICADOR		I8
DEFINICIÓN DEL INDICADOR		<p>La Migración de miles de ecuatorianos se debe; al mal uso de los recursos que genera la economía ecuatoriana, a la incapacidad administrativa nacional, a la falta de compromiso de los políticos ecuatorianos y un alto índice de corrupción, lo que nos lleva a altas tasa de desempleo.</p> <p>Fuente: (Hernández, 2014) (Sanchez, 2014)</p>
CAUSAS PRIORIZADAS DEL COMPORTAMIENTO INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> • Crisis económica • Disminución de empleo • Búsqueda de un mejor futuro que no se distingue en Ecuador, ni con mayor capacitación. • Obtener una remuneración más digna para mejorar el nivel de vida.
EFFECTOS COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> • Desintegración familiar. • Creación de pandillas, esto incluye la drogadicción y el alcoholismo en jóvenes. • El impacto recae sobre los hijos de los inmigrantes los cuales sufren abusos como pueden ser: sexuales, físicos y psicológicos. • Arriesgan su vida y en ocasiones perderlas; por buscar una fuente de trabajo fuera del país
PROGNOSIS DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> • El estado busca implementar fuentes de trabajo, explotando los recursos naturales que nos brinda el Ecuador. • Incremento de microempresas mediante financiamientos, guías y asistencias básicas. La educación debe ser brindada en condiciones óptimas, con maestros bien instruidos y de alto nivel académico.
IMPACTO DEL INDICADOR		<ul style="list-style-type: none"> • Enfrentar problemas de deportación ya que los inmigrantes se encuentran indocumentados y se convierten en prófugos de la ley.
DIAGNOSTICO RESUMIDO DEL INDICADOR		Incremento de la migración por falta de oferta de empleo.
		COMPORTAMIENTO ESTADÍSTICO O HISTÓRICO DEL INDICADOR

BIBLIOGRAFÍA: <https://www.ministeriointerior.gob.ec/9-324-usuarios-entraron-y-salieron-del-pais-en-el-primer-trimestre-del-2016-segun-el-registro-de-migracion/>

4.2.8.2 Análisis Interno

Planificación

La administración vigente del GAD Parroquial Rural San Juan ejecuta su planificación vinculado con el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial en donde se ejecutan estrategias para la administración; ya que no cuenta con una planificación estratégica apropiada. Por ende no cuenta con una visión, misión, valores éticos y objetivos institucionales debidamente estructurados.

Para el mejoramiento de la gestión administrativa los servidores de la institución proyectan sus actividades de manera personal por departamento ya que no cuentan con un responsable que fortalezca una planificación acorde a sus necesidades y con los requerimientos legales gubernamentales establecido, de tal manera que permita establecer una supervisión y control adecuado para consolidar una planificación estratégica que genere directrices ventajosas para gestión institucional.

Es recomendable que la institución designe un responsable de planificación que cumpla con sus obligaciones de manera eficiente el cual se encargue de la propiciar información oportuna para alcanzar las metas y objetivos propuestos, mediante estrategias definidas y por consiguiente verificar sus resultados mediante indicadores de gestión para así lograr el desarrollo de la institución.

La falta de presupuesto y la inequidad en repartición para los gastos administrativo, causa inconvenientes en la gestión, es por ello que se debe desarrollar una estructura productiva, para cumplir con el desarrollo sostenible y sustentable de la parroquia

Estructura organizacional

La institución cuenta con una estructura orgánica establecida lo que facilita al personal identificar las líneas de autoridad y responsabilidad que les corresponden.

Su estructura orgánica está constituida por cinco niveles y estos son: nivel Político y de decisión, gestión, administrativo, de apoyo, legislativo y de fiscalización, en esto se puede

verificar que su jerarquización es adecuada ya que se encuentra elaborada de acuerdo a las funciones determinadas. En el cual para el desempeño de sus funciones los servidores cumplen con el ejercicio de sus competencias que le asigna el Código Orgánico de Ordenamiento territorial Autonomía y Descentralización para dar cumplimiento a los requerimientos que establecen las leyes gubernamentales.

Durante la investigación se verifico que en la estructura orgánica cuenta con una unidad de planificación pero se pudo evidenciar que esta unidad no cuenta con un responsable que cumpla con requerimientos legales establecidos, ya que este mismo realizar diferentes actividades y no se centra específicamente a lo que es su función ya que esto se da debido a la falta de personal.

Es fundamental que la unidad de planificación cumpla con los que establecen el COOTAD ya este menciona que es una atribución elemental en los Gobiernos Autónomos descentralizados ya que a través es ella se realizan estrategias para lograr las metas y objetivos propuestos para que la gestión administrativa se desarrolle de manera efectiva en la que se consiga mejorar la calidad de vida de sus pobladores.

Talento humano

En la investigación que se efectuó al talento humano permitió verificar como se está llevando acabo los procesos de gestión en lo que se refiere al personal si este es competente para desempeñar las funciones que le son asignadas, si cumplen con la leyes y regulaciones aplicables de selección, programas de capacitación y si cuenta con personal suficiente y especializado para cada puesto de trabajo.

Se determinó durante la investigación que la institución no tiene estructurado un manual de procedimientos lo que no ha permitido elevar el rendimiento en la calidad del trabajo, por lo que cada departamento ejecuta sus actividades de acuerdo a sus necesidades, ya que no tienen funciones específicas asignadas.

Para el desempeño eficiente de las funciones asignadas el personal de la entidad, debe implementar programas de capacitaciones para los distintos departamentos con el fin de que tengan conocimientos actualizados en la aplicación de nuevos procesos, para mejorar

las actividades desarrolladas acorde a su función en los que los servidores puedan brindar un servicio de calidad.

Debera cumplir con la ley Organica de Servidor público (LOSEP) el Articulo 71.- Programas de formación y capacitación: Para cumplir con su obligación de prestar servicios Públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continúa de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación.

Además se comprobó mediante la investigación que los servidores de esta GADPR no cuentan con una planificación estratégica ya que no cuenta con personal especializado que ejecute información oportuna para una toma adecuada de decisiones de tal manera que se logre alcanzar las metas propuestas que conlleven al fortalecimiento institucional.

Tecnologías de la información y comunicaciones

Hoy en día el desarrollo tecnológico forma parte del día a día de los habitantes de la parroquia ya que el uso de teléfonos celulares inteligentes, y el servicio de telefonía fija, principalmente en la parroquia, han permitido una comunicación fácil y veloz entre los pobladores, Además San Juan cuenta con un INFOCENTRO que es un espacio comunitario de participación y desarrollo que garantizan el libre acceso a las TIC'S, de los pobladores con el fin de reducir la brecha y analfabetismo digital, motivando a emplear la tecnología para su aprovechamiento, mejorando así su calidad de vida e impulsando el desarrollo productivo de su parroquia, propiciando el accesos a productos y servicio en línea, tanto locales como internacionales

La importancia del desarrollo y utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones radica en su aporte a la transformación de la matriz productiva del país a través de la transferencia y difusión de nuevas tecnologías, la generación de empleos calificados y la exportación de servicios. Ésta impacta de forma transversal y tienes efectos positivos sobre los demás sectores de la economía, induce aumentos de productividad empresarial y contribuye a diversificar la oferta exportadora, constituyéndose en el motor más importante del crecimiento económico del siglo XXI, contribuyendo con la reducción de la pobreza y las brechas sociales.

Matriz relacional de Holmes²

Tabla 14: Priorización Fortalezas

Nº	FACTORES	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	TOTAL	%
F1	Reconocido por la Ley como GAD Parroquial San Juan	0,5	1	1	1	1	0	1	0	1	1	7,5	14%
F2	Implementos tecnológicos adecuados para desarrollar sus actividades	0	0,5	0	0	1	0	0	1	0	1	3,5	7%
F3	Estructura orgánica definida	0	1	0,5	1	0	0	1	0	1	1	5,5	11%
F4	Plan operativo anual	0	1	0	0,5	0	0	1	1	1	0	4,5	9%
F5	Reglamentos internos	1	0	0	1	0,5	0	1	0	1	0	4,5	9%
F6	Cuenta con un Plan de desarrollo y ordenamiento territorial actualizado	1	1	1	1	1	0,5	1	0	1	0	7,5	14%
F7	Cumplimiento de normativas tributarias y contables	0	1	0	0	0	0	0,5	1	0	1	3,5	7%
F8	Capacidad de Gestión	1	0	1	1	1	1	0	0,5	0	1	6,5	13%
F9	Buen Ambiente laboral	0	1	0	0	0	0	1	1	0,5	0	3,5	7%
F10	Infraestructura Adecuada	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0,5	5,5	11%
TOTAL												52	100%

Fuente: Administración Estratégica (Ramirez, 2012)

Elaborado por: Sislema Lorena

Fortalezas priorizadas

FACTORES	%
1.Reconocido por la Ley como GAD Parroquial San Juan	14%
2. Cuenta con un Plan de desarrollo y ordenamiento territorial actualizado	14%
3. Capacidad de Gestión	13%
4. Estructura orgánica definida	11%
5. Infraestructura Adecuada	11%

² Matriz relacional de Holmes

Permite comparar las columnas con las filas con el fin de identificar quienes generan más impacto a largo a plazo.

Tabla: 15: Priorización Oportunidades

N°	FACTORES	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	TOTAL	%
F1	Fortalecimiento institucional	0,5	1	1	1	1	1	0	0	1	1	7,5	15%
F2	Buena relación con entes públicos	0	0,5	0	1	0	0	0	1	0	0	2,5	5%
F3	Plan estratégico agrícola del MAGAP	0	1	0,5	0	0	1	0	0	0	0	2,5	5%
F4	Apoyo de las ONG'S	0	0	1	0,5	0	1	0	0	1	0	3,5	7%
F5	Avances Tecnológicos	0	1	1	1	0,5	1	0	0	1	0	5,5	11%
F6	Fuentes de financiamiento	0	1	0	0	0	0,5	0	0	1	1	3,5	7%
F7	Apoyo de líderes comunitarios	1	1	1	1	1	1	0,5	0	1	0	7,5	15%
F9	Desarrollo de proyectos productivos dentro de la parroquia	1	0	1	1	1	1	1	0,5	0	0	6,5	13%
F10	Cooperación interinstitucionales	0	1	1	0	0	0	0	1	0,5	0	3,5	7%
F11	Relaciones y apoyo de instituciones del estado	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0,5	6,5	13%
TOTAL												49	100%

Fuente: Administración Estratégica (Ramírez, 2012)

Elaborado por: Sislema Lorena

Oportunidades priorizadas

FACTORES	%
1. Fortalecimiento institucional	15%
2. Apoyo de líderes comunitarios	15%
3. Desarrollo de proyectos productivos dentro de la parroquia	13%
4. Relaciones y apoyo de instituciones del estado	13%
5. Avances Tecnológicos	11%

Tabla: 16: Priorización de las Debilidades (Método causa y efecto)

N°	FACTORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	CAUSAS	EFFECTOS
1	Ausencia de planificación estratégica	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	1
2	No cuenta con un manual de procedimiento y funciones	0	1	0	1	0	1	1	0	0	4	5
3	Talento humano poco calificado	0	1	1	1	0	1	1	0	1	6	3
4	No existe un plan de capacitación institucional	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	7
5	Limitados recursos para inversiones y gastos administrativos	0	1	1	1	1	1	1	0	1	7	2
6	Falta de un asesor en la elaboración de proyectos	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3	6
7	No se realiza evaluación de desempeño	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	7
8	Carencia de políticas definidas	0	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
9	Limitada capacitación a funcionarios y empleados	1	1	0	1	0	0	1	0	1	5	4

Fuente: Administración Estratégica (Ramirez, 2012)

Elaborado por: Sislena Lorena

Debilidades priorizadas

FACTORES	CAUSAS
1. Ausencia de planificación estratégica	8
2. Carencia de políticas definidas	8
3. Limitados recursos para inversiones y gastos administrativos	7
4. Talento humano poco calificado	6
5. Limitada capacitación a funcionarios y empleados	5

³ Matriz de causa y Efecto

Permite identificar la causas y efectos que más impactan dentro de la institución

Tabla: 17: Priorización de las Amenazas (Método causa y efecto)

N°	FACTORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	CAUSAS	EFFECTOS
1	Baja expectativa de crecimiento	1	0	1	0	0	1	1	1	1	6	3
2	Desinterés por parte de instituciones	1	1	0	1	0	0	1	0	0	4	5
3	Insuficiente coordinación entre los niveles de gobierno.	0	1	1	1	0	1	0	0	0	4	5
4	No existe la suficiente participación de los pobladores en la toma de decisiones.	1	1	1	1	0	1	0	1	0	6	3
5	Baja designación presupuestaria por parte del estado	1	1	1	1	1	1	0	1	0	7	2
6	Desconocimiento de las obras que realiza el gobierno Parroquial	1	1	0	0	0	1	1	1	0	5	4
7	Inestabilidad económica y política del país	1	1	1	1	1	0	1	1	0	7	2
8	Incumplimiento de convenios por falta de planificación	0	1	1	0	0	0	0	1	1	4	5
9	Migración de los pobladores a las ciudades principales	0	1	1	1	1	1	1	0	1	7	2

Fuente: Administración Estratégica (Ramirez, 2012)

Elaborado por: Sislema Lorena

Amenazas priorizadas

FACTORES	CAUSAS
1. Baja designación presupuestaria por parte del estado	7
2. Inestabilidad económica y política del país	7
3. Migración de los pobladores a las ciudades principales	7
4. Baja expectativa de crecimiento	6
5. No existe la suficiente participación de los pobladores en la toma de decisiones.	6

Tabla 15: Análisis FODA del análisis interno y externo

ANÁLISIS INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. Reconocido por la Ley como GAD Parroquial San Juan. 2. Cuenta con un Plan de desarrollo y ordenamiento territorial actualizado 3. Capacidad de Gestión 4. Estructura orgánica definida 5. Infraestructura Adecuada	1. Ausencia de planificación estratégica 2. Carencia de políticas definidas 3. Limitados recursos para inversiones y gastos administrativos 4. Talento humano poco calificado 5. Limitada capacitación a funcionarios y empleados
ANÁLISIS EXTERNO	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
1. Fortalecimiento institucional 2. Apoyo de líderes comunitarios 3. Desarrollo de proyectos productivos dentro de la parroquia 4. Relaciones y apoyo de instituciones del estado 5. Avances Tecnológicos	1. Baja designación presupuestaria por parte del estado 2. Inestabilidad económica y política del país 3. Migración de los pobladores a las ciudades principales 4. Baja expectativa de crecimiento 5. No existe la suficiente participación de los pobladores en la toma de decisiones.

Fuente: Investigación de Campo

Autora: La Autora

4 2 8 3 Selección de variables críticas de éxito (Técnica 20/80) ⁴

PONDERACIONES

ALTO: 1

MEDIO: 2

BAJO: 3

Tabla 16: Ponderación de las Debilidades

DEBILIDADES	IMPACTO		
	ALTO	MEDIO	BAJO
1.Ausencia de planificación estratégica	3		
2. Limitados recursos para inversiones y gastos administrativos	3		
3. Talento humano poco calificado		2	
4. Carencia de políticas definidas	3		
5.Limitada capacitación a funcionarios y empleados		2	

Fuente: (Ramírez, 2012)

Elaborado por: La Autora

⁴ El Diagrama de Pareto constituye un sencillo y gráfico método de análisis que permite discriminar entre las causas más importantes de un problema (los pocos y vitales), y las que lo son menos (los muchos y triviales).

PONDERACIÓN DE LAS AMENAZAS

PONDERACIONES

ALTO: 1

MEDIO: 2

BAJO: 3

Tabla 17: Ponderación de las Amenazas

AMENAZAS	IMPACTO		
	ALTO	MEDIO	BAJO
1. Baja expectativa de crecimiento		2	
2. Migración de los pobladores a las ciudades principales	3		
3. Inestabilidad económica y política del país	3		
4. No existe una participación de los pobladores en la toma de decisiones.		2	
5. Baja designación presupuestaria por parte del estado	3		

Fuente: (Ramirez, 2012)

Elaborado por: La Autora

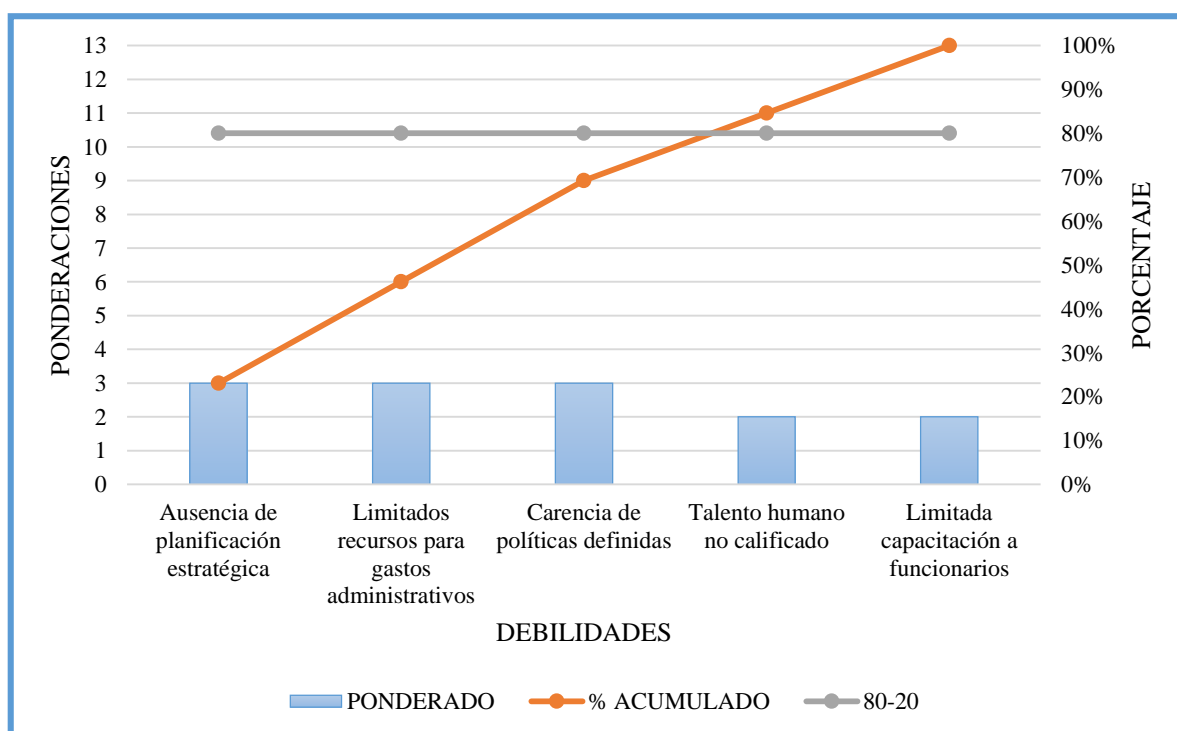
Tabla 18: Matriz de ponderación de Debilidades

Debilidades	Ponderado	%	Ponderación Acumulado	% Acumulado	80-20
Ausencia de planificación estratégica	3	23%	3	23%	80%
Limitados recursos para inversiones y gastos administrativos	3	23%	6	46%	80%
Carencia de políticas definidas	3	23%	9	69%	80%
Talento humano poco calificado	2	15%	11	85%	80%
Limitada capacitación a funcionarios y empleados	2	15%	13	100%	80%
TOTAL	13	100%			

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: La Autora

Gráfico 15: Pareto de las Debilidades



Fuente: Matriz de Debilidades

Elaborado por: La Autora

Análisis el Diagrama de Pareto

Al elaborar el diagrama de Pareto 20/80 no indica que el 20 hace referencia a pocos triviales y el 80 a muchos triviales; es decir que en diagrama de las debilidades no da un resultado de 3 debilidades correspondientes al 80% lo cual nos indica que están influyendo de manera interna en la Institución, por lo tanto deben poner más énfasis en estos problemas con el fin de solucionarlos.

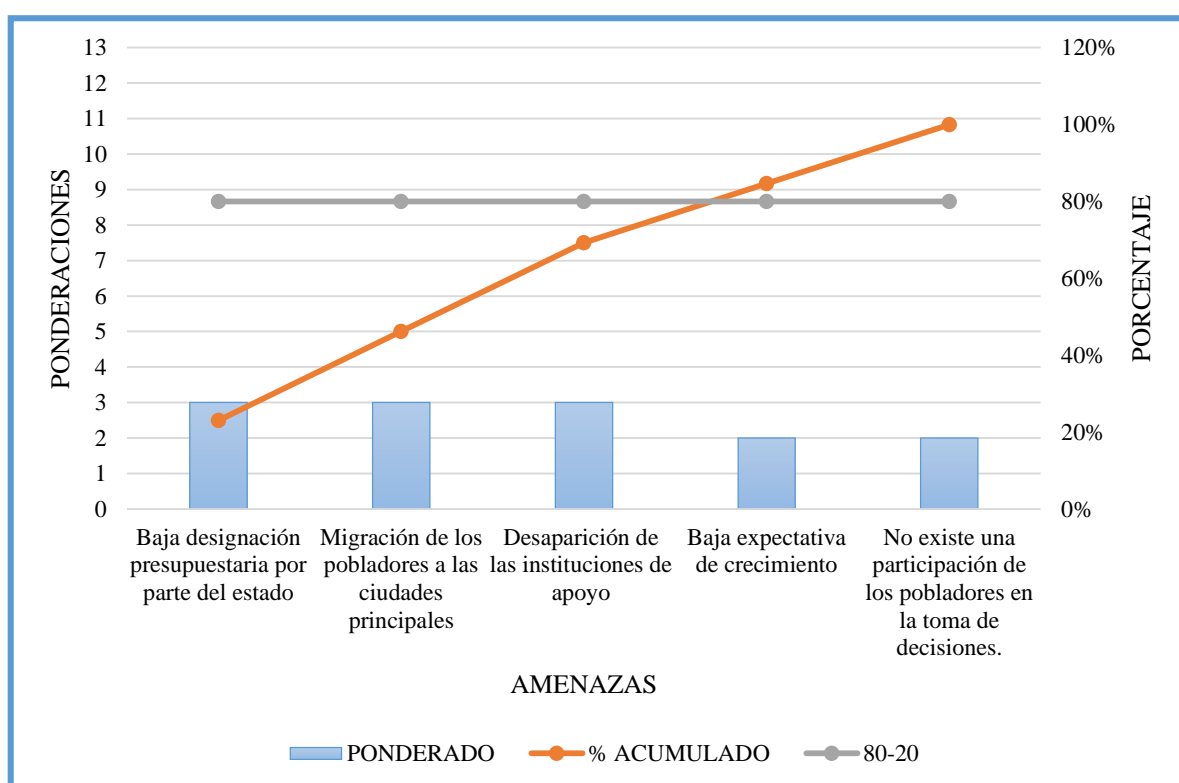
Tabla 19: Matriz de ponderación de Amenazas

Amenazas	Ponderado	%	Ponderación Acumulado	% Acumulado	80-20
Baja designación presupuestaria por parte del estado	3	23%	3	23%	80%
Migración de los pobladores a las ciudades principales	3	23%	6	46%	80%
Inestabilidad económica y política del país	3	23%	9	69%	80%
Baja expectativa de crecimiento	2	15%	11	85%	80%
No existe una participación de los pobladores en la toma de decisiones.	2	15%	13	100%	80%
TOTAL	13	100%			

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: La Autora

Gráfico 16: Pareto de las Amenazas



Fuente: Matriz de Debilidades

Elaborado por: La Autora

Análisis el Diagrama de Pareto

Al elaborar el diagrama de Pareto 20/80 no indica que el 20 hace referencia a pocos triviales y el 80 a muchos triviales; es decir que en diagrama de amenazas no da un resultado de 3 amenazas correspondientes al 80% lo cual nos indica que están influyendo de manera externa en la Institución, por lo tanto deben poner más énfasis en estos problemas con el fin de solucionarlos.

Tabla 20: Formulación de estrategias (FO) (DO)

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
FACTORES INTERNOS	1. Reconocido por la Ley como GAD Parroquial San Juan. 2. Cuenta con un Plan de desarrollo y ordenamiento territorial actualizado 3. Capacidad de Gestión 4. Estructura orgánica definida 5. Infraestructura Adecuada	1. Ausencia de planificación estratégica 2. Carencia de políticas definidas 3. Limitados recursos para inversiones y gastos administrativos 4. Talento humano poco calificado 5. Limitada capacitación a funcionarios y empleados
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS (FO)	ESTRATEGIAS (DO)
1. Fortalecimiento institucional 2. Apoyo de líderes comunitarios 3. Desarrollo de proyectos productivos dentro de la parroquia 4. Relaciones y apoyo de instituciones del estado 5. Avances Tecnológicos	(4-1) E1. Gestionar a través de la cooperación interinstitucional la implementación de un departamento específico de planeación estratégica (4-1) E2. Monitoreo y seguimiento al cumplimiento de la planificación estratégica a través de planes operativos (4-3) E3. Realizar reuniones de motivación para fortalecer los liderazgos y el trabajo en equipo del personal del GAD Parroquial.	(1-1) E4. Capacitar a los miembros del GAD Parroquial de San Juan en conocimientos, diseño y aplicación de la planificación estratégica. (1-1) E5. Diseñar planes programas que permitan incrementar las capacidades de gestión del nivel operativo y conseguir un modelo de gestión pública de calidad (3-3) E6. Mejorar el sistema de información sobre la gestión administrativa a través de convocatorias a la ciudadanía para conocer sus inquietudes y opiniones (3-1) E7. Establecer programas de capacitación que permita mejorar el nivel de desempeño en el talento humano

Fuente: Dirección estratégica (Certo & Peter, 2002)

Elaborado por: La Autora

Tabla 21: Formulación de estrategias (FO) (DA)

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
FACTORES EXTERNOS	1. Reconocido por la Ley como GAD Parroquial San Juan. 2. Cuenta con un Plan de desarrollo y ordenamiento territorial actualizado 3. Capacidad de Gestión 4. Estructura orgánica definida 5. Infraestructura Adecuada	1. Ausencia de planificación estratégica 2. Carencia de políticas definidas 3. Limitados recursos para inversiones y gastos administrativos 4. Talento humano poco calificado 5. Limitada capacitación a funcionarios y empleados
AMENAZAS	ESTRATEGIA (FA)	ESTRATEGIAS (DA)
1. Baja designación presupuestaria por parte del estado 2. Inestabilidad económica y política del país 3. Migración de los pobladores a las ciudades principales 4. Baja expectativa de crecimiento 5. No existe una participación de los pobladores en la toma de decisiones.	(1-4) E8 Realizar talleres con los líderes cantonales y provinciales para socializar el progreso de los proyectos en ejecución y conseguir el apoyo de los mismos. (4-3) E9. Diversificar la fuente de financiamientos del presupuesto del GAD Parroquial de San Juan para mejorar el desarrollo de sus (2-3) E10. Fortalecer las relaciones con los organismos gubernamentales para el mejoramiento del desarrollo institucional a través de PDTO.	(6-1) E11. Impulsar la transferencia de conocimientos de planificación entre el talento humano y los Directivos mediante talleres participativos. (4-2) E12. Establecer actividades de participación ciudadana para incentivar a los beneficiarios a formar parte de ella. (2-5) E13. De acuerdo con la estimación presupuestaria definir claramente las obras destinadas al desarrollo y el estilo de vida, alcantarillado, vialidad, educación y salud.

Fuente: Dirección estratégica (Certo & Peter, 2002)

Elaborado por: La Autora

Tabla 22: Matriz de impacto de las estrategias

N°	ESTRATEGIAS	Imagen corporativa	Rentabilidad Social	Clima laboral	Costo de ejecución	Satisfacción del cliente	Total
		10%	25%	5%	30%	30%	
E1:	Gestionar a través de la cooperación interinstitucional la implementación de un departamento específico de planificación estratégica	5	10	3	10	10	9,15
E2:	Monitoreo y seguimiento al cumplimiento de la planificación estratégica a través de planes operativos	10	10	5	5	5	6,75
E3:	Realizar reuniones para fortalecer los liderazgos y el trabajo en equipo del personal del Gad Parroquial.	10	5	3	5	10	6,9
E4:	Capacitar a los miembros del GAD Parroquial San Juan en conocimientos, diseño y aplicación de la planificación estratégica	10	3	3	10	5	6,4
E5:	Gestionar el inicio de nuevos proyectos de inversión social antes las	10	5	5	3	10	6,4

	autoridades cantonales y provinciales						
E6:	Mejorar el sistema de información sobre gestión administrativa a través de convocatorias a los pobladores para conocer sus inquietudes y opiniones.	3	3	3	3	10	5,1
E7:	Establecer y Evaluar programas de capacitación que permita mejorar el nivel de desempeño en el talento humano	5	5	3	10	10	7,9
E8:	Realizar talleres con los líderes cantonales y provinciales para socializar el progreso de los proyectos en ejecución y conseguir el apoyo de los mismos.	10	5	5	5	5	5,5
E9:	Diversificar la fuente de financiamientos del presupuesto del GAD Parroquial de San Juan para mejorar el desarrollo de sus proyectos.	3	5	5	5	10	6,3
E10 :	Fortalecer las relaciones con los organismos gubernamentales para el	5	10	5	10	10	9,25

	mejoramiento del desarrollo institucional a través de PDTO.						
E11 :	Impulsar la transferencia de conocimientos de planificación entre el talento humano y los Directivos mediante talleres participativos.	10	5	5	3	10	6,4
E12 :	Establecer actividades de participación ciudadana para incentivar a los beneficiarios a formar parte de ella.	5	10	5	3	10	7,15
E13 :	De acuerdo con la estimación presupuestaria definir claramente las obras destinadas al desarrollo y el estilo de vida, alcantarillado, vialidad, educación y salud.	5	10	3	3	5	5,55

Fuente: Dirección estratégica (Certo & Peter, 2002)

Elaborado por: La Autora

Tabla 23: Orden de implementación de la Estrategia

Orden de implementación de la estrategia.	Estrategia	Calificación
E1:	Fortalecer las relaciones con los organismos gubernamentales para el mejoramiento del desarrollo institucional a través de PDTO	9,25
E2:	Gestionar a través de la cooperación interinstitucional la implementación de un departamento específico de planificación estratégica	9,15
E3:	Establecer y Evaluar programas de capacitación que permita mejorar el nivel de desempeño en el talento humano	7,90
E4:	Establecer actividades de participación ciudadana para incentivar a los beneficiarios a formar parte de ella.	7,15
E5:	Monitoreo y seguimiento al cumplimiento de la Planificación estratégica a través de planes operativos	6,75

Fuente: Dirección estratégica (Certo & Peter, 2002)

Elaborado por: La Autora

Tabla 24: Ejecución

O1	Alcanzar la eficiencia de la gestión administrativa mediante el fortalecimiento con otros organismos gubernamentales para garantizar un efectivo desarrollo institucional																	
E1	Fortalecer las relaciones con los organismos gubernamentales para el mejoramiento del desarrollo institucional a través de PDTO.																	
N°	ACTIVIDADES	INSTRUCCIONES	RESP	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												RECURSOS		
				1er Trim			2do Trim			3ER Trim			4to Trim					
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	HUMANOS	MATERIALES	PRESUPUESTO
1	Fortalecer las relaciones con los organismos gubernamentales	Socializar con el Gobierno central la consecución de proyectos de desarrollo para los habitantes de la Parroquia	Presidente del GAD Parroquial													Junta de directivos	Computadoras Internet	
2		Diversificar las fuentes de financiamiento del presupuesto del GAD Parroquial para mejorar el desarrollo de sus proyectos.	Presidente del GAD Parroquial													Junta de directivos	Computadoras Internet	
3		Realizar reuniones con las autoridades Cantonales y Provinciales para el seguimiento y control de los proyectos en viabilidad.	Presidente del GAD Parroquial													Junta de directivos	Computadoras Internet	

Elaborado por: La Autora

O2	Implementar un departamento de planificación que garantice la eficiencia y eficacia de la Gestión Administrativa																	
E2	Gestionar a través de la cooperación interinstitucional la implementación de un departamento específico de planificación estratégica																	
				CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												RECURSOS		
Nº	ACTIVIDADES	INSTRUCCIONES	RESP	1er Trim			2do Trim			3ER Trim			4to Trim					
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	HUMANOS	MATERIALES	PRESUPUESTO
1	Implementación de un departamento de planificación estratégica	Gestionar a través de la cooperación interinstitucional la implementación del departamento de planificación estratégica personalizada.	Presidente del GAD Parroquial													Junta de directivos	Computadoras Internet	
2		Implementar un departamento de planificación estratégica	Presidente del GAD Parroquial													Junta de directivos	Computadoras Internet	\$ 800
3		Para la ejecución se del departamento del planificación se solicitará la participación de todos los integrantes en la que se analizará los objetivos que se quiere alcanzar	Presidente del GAD Parroquial													Junta de directivos	Computadoras Internet	

Elaborado por: La Autora

O3	Disponer de personal adecuado para la ejecución de responsabilidades, brindando oportunidades de desarrollo personal y profesional																	
E3	Establecer y evaluar programas de capacitación que permita mejorar el nivel de desempeño en el talento humano																	
				CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												RECURSOS		
N°	ACTIVIDADES	INSTRUCCIONES	RESP	1er Trim			2do Trim			3ER Trim			4to Trim					
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	HUMANOS	MATERIALES	PRESUPUESTO
1	Capacitación del personal	Investigar centros de capacitación que brinden mejores condiciones para las personas que laboren en el gobierno parroquial	Presidente del GAD Parroquial													Junta de directivos Personal conferencista	Computadoras Proyector parlantes de oficina materiales de sillas	Las capacitaciones tendrán un valor de \$ \$ 200 se realizarán una vez por año que dará una valor total de \$ 800
2		Determinar el presupuesto para las capacitaciones	Presidente del GAD Parroquial													Junta de directivos Personal conferencista	Computadoras Proyector parlantes de oficina Materiales de sillas	
3		Capacitar a los miembros del GAD Parroquial en conocimiento, diseño y aplicación para fortalecer las políticas gubernamentales y mejorar el desempeño del talento humano.	Presidente del GAD Parroquial													Junta de directivos Personal conferencista	Computadoras Proyector parlantes de oficina materiales de sillas	

Elaborado por: La Autora

O4	Garantizar la participación ciudadana de manera eficiente en la gestión pública del GAD parroquial San Juan a través de la conformación de un comité de desarrollo ciudadano que permita la integración comunitaria																	
E4	Establecer actividades de participación ciudadana para incentivar a los beneficiarios a formar parte de ella.																	
N°	ACTIVIDADES	INSTRUCCIONES	RESP	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												RECURSOS		
				1er Trim			2do Trim			3ER Trim			4to Trim					
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
1	Participación ciudadana	Dar a conocer un cronograma de actividades de participación ciudadana para fortalecer la gestión pública	Presidente del GAD Parroquial													Junta de directivos Pobladores de la parroquia San Juan	Computadoras Parlantes Enfocus materiales de oficina sillas	\$ 300
2		Realizar reuniones de trabajo con los funcionarios para mejorar la participación ciudadana tanto para miembros del GAD Parroquial como para sus beneficiarios.	Presidente del GAD Parroquial													Junta de directivos Pobladores de la parroquia San Juan	Computadoras parlantes materiales de oficina sillas	
3		Mejorar el sistema de información sobre la gestión administrativa a través de convocatorias a la ciudadanía para dar conocer sus inquietudes y opiniones	Presidente del GAD Parroquial													Junta de directivos Pobladores de la parroquia San Juan	Computadoras Proyector parlantes materiales de oficina sillas	

Elaborado por: La Autora

O5	Dar cumplimiento a la Planificación Estratégica con el fin de lograr objetivos planteados.																	
E5	Monitoreo y seguimiento al cumplimiento de la Planificación estratégica a través de planes operativos																	
N°	ACTIVIDADES	INSTRUCCIONES	RESP	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												RECURSOS		
				1er Trim			2do Trim			3ER Trim			4to Trim					
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	HUMANOS	MATERIALES	PRESUPUESTO
1	Monitoreo y seguimiento	Dar seguimiento y monitoreo al cumplimiento de la planificaciones estratégicas establecidas	Presidente del GAD Parroquial													Departamento de Planificación	Computadoras Internet Materiales de oficina	\$ 400
2		Realizar periódicamente una evaluación de los logros que se obtiene de la gestión	Presidente del GAD Parroquial												Responsable del departamento de Planificación	Computadoras Internet Materiales de oficina		
3		Utilizar información para hacer seguimiento al progreso de la planificación en pos de la consecución de sus objetivos.	Presidente del GAD Parroquial												Responsable del departamento de Planificación	Computadoras Internet Materiales de oficina		

Elaborado por: La Autora

Tabla 25: Plan Operativo Anual 2018

CATEGORÍA DEL PRODUCTO (CÓDIGO)	CANTIDAD DE COMPRA	DESCRIPCIÓN (CARACTERÍSTICAS DE LA OBRA, BIEN O SERVICIO)	ACTIVIDADES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	NO DE PARTIDA PRESUPUESTARIA	ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA	CRONOGRAMA											
							1ro			2do			3ro			4to		
							Trim			Trim			Trim			Trim		
E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D							
SOCIO CULTURAL	1	Proyecto de construcción del edificio de la junta parroquial de San Juan	Sector Publico Financiero Capital,	Garantizar la disponibilidad de espacios públicos de calidad para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida con énfasis en el grupo vulnerable de la parroquia. - Fortalecer la inclusión y participación	7.3.04.17	\$ 44.000,00												
	2	Proyecto de rescate del patrimonio ancestral de la parroquia San Juan.	Concursos, desfile, Juegos Deportivos	de la población en espacios públicos de calidad garantizando la cohesión social. Contribuir a la recuperación de los	7.3.02.05	\$ 15.000,00												
	3	Proyecto de Mantenimiento comunal y barrial	Adecuación y mejoramiento de baterías sanitarias, mercados coliseo, cementerio	saberes ancestrales y culturales en el contexto de la igualdad, cohesión, inclusión, equidad		\$ 20.000,00												

	4	Proyecto de Presupuesto Participativo San Juan.	Compra de material de construcción	social y territorial en la biodiversidad	7.3.08.11	\$ 14.677,97													
	5	Proyecto de Grupos Vulnerables	Entrega de especies menores		7.3.08.14	\$ 16.930,34													
COMPONENTE ECONÓMICO PRODUCTIVO	6	Proyecto de Creación de la unidad agro pecuario de la parroquia de San Juan	Unidad pecuaria (insumos agrícolas y pecuarios), remuneraciones.	Fortalecer las capacidades y potencialidades agro productivas de la Parroquia garantizando los derechos de la naturaleza.	7.3.08.99	\$ 15.000,00													
MOVILIDAD, ENERGÍA Y CONECTIVIDAD	7	Proyecto de mantenimiento vial de la Parroquia San Juan	Compra de materiales	Mejorar la conectividad de la red vial comunal garantizando la movilidad humana, en armonía con los derechos de la naturaleza y promoviendo la sostenibilidad ambiental y territorial de la parroquia.	7.5.01.05	\$ 15.000,00	x												

CONCLUSIONES

- El GAD parroquial Rural de San Juan no cuenta con una planificación estratégica, para saber a dónde se requiere llegar, lo que ocasiona una gestión administrativa deficiente que no puede tomar decisiones efectivas para su desarrollo institucional.
- La población de San Juan requiere de un servicio de calidad con transparencia y honestidad en el accionar de la gestión de la gestión administrativa con un proceso de rendición de cuentas participativo, constante y oportuno.
- Se requiere perfeccionar el sistema de planificación como base para una evaluación constante y poder considerar el profesionalismo de los servidores públicos que presten sus servicios en la institución.
- La participación ciudadana no se considera fundamental en la gestión administrativa del GAD, de tal manera que se debe fortalecer el derecho a la información pública, pues la participación ciudadana exige gobernar con mayor transparencia y rendición de cuentas.
- Para la estructuración del Plan estratégico es necesario que todos los niveles de la organización no solamente brinden su apoyo sino involucren de una manera responsable en el cumplimiento de la misión, visión, objetivos, políticas y estrategias para que de esta manera se logre alcanzar los objetivos institucionales.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable que la propuesta brindada para el GAD Parroquial de San Juan sea considerada un instrumento primordial para el mejoramiento del desarrollo institucional, la eficiencia y efectividad de la gestión pública y de esta manera ayudará al cumplimiento de la misión, visión, objetivos y valores que se establecieron en el trabajo de investigación.
- Para el mejor desempeño de las funciones administrativas y el servicio de calidad es necesario que la institución cuente con la Unidad de planificación para que de esta manera exista una planificación de actividades como lo dispone el COOTAD y la gestión administrativa pueda ser controlada y fiscalizada por un responsable competente.
- Se considera que las estrategias establecidas tienden a involucrar de manera primordial a la población para que sean partícipes de las actividades realizadas y sirvan de apoyo en la búsqueda de alternativas para la solución de conflictos y las necesidades que puedan presentar la parroquia de San Juan
- La participación ciudadana fortalece la gestión pública directa o indirectamente porque se involucran y se compromete al trabajo comunitario para la realización de obras impulsando la productividad local, provincial y nacional en coordinación con los organismos gubernamentales.
- Para el desarrollo institucional, es necesario también el apoyo y responsabilidad de los organismos seccionales y el gobierno central, mantenerse vinculados con las necesidades y aspiraciones que tiene la parroquia de San Juan.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, M. (2006). *Manual de Planeación Estratégica*. México: Editorial Panorama, S.A de C.V.

Chiavenato, I. (2011). *Planeación Estratégica Fundamentos y Aplicaciones* 2a.ed México: Editorial Edamsa.

Fernández, A. (2009). *Dirección y planificación estratégicas en la empresas y organizaciones*. Madrid España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Galindo, L. (2006). *Planificación Estratégica: Rumbo hacia el éxito*. México: Editorial Trillas.

Hernández, S., & Rodriguez, J. (2011). *Fundamentos de Gestión Empresarial*. México: Editorial EDMcGraw Hill.

Serna, H. (1994). *Planeación y Gestión Estratégica*. Colombia: Editorial Legis.

Jhonson, G., & Scholes, K. (2007). *Dirección Estratégica*. Madrid: Editorial Prentice Hall,.

Lopez, M., & Marin, L. (2011). *Planeación Estratégica y Fundamentos y Casos*. Bogotá: Ediciones de la U.

Martinez, D., & Milla, A. (2010). *La elaboración del plan estratégico y su implantación a través del cuadro de Mando Integral*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.

Mendoza, J. (2011). *Decisiones Estratégicas*. Barranquilla, Colombia: Ediciones Universidad del Norte.

Porter, C. (1991). *Ventaja competitiva de las Naciones*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Vergara.

Serna, H. (1994). *Planeación y Gestión Estratégica*. Santa fé de Bogotá: Editorial Legis.

Ramos, H. (Marzo de 2008). *El sofa del Gerente*. Obtenido de <http://elsofa-delgerente.blogspot.com/2008/04/evaluacion-de-la-estrategia.html#links>